

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sekaligus sebagai perbandingan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” Penelitian dilakukan pada tahun 2017, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)” Penelitian dilakukan pada tahun 2014, tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan

analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” Penelitian dilakukan pada tahun 2015, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik. Teknik analisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Anna Yanti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik” Penelitian dilakukan pada tahun 2014, tujuan penelitian ini melakukan pengujian yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten gresik. Teknik analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 15,00 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” Penelitian dilakukan pada tahun 2015, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan
Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

| No | Item | Penelitian terdahulu | Penelitian sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|------------------------|--|---|----------------------------------|------------------------------|
| 1 | Nama Penulis Dan judul | Nova Syafrina “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. suka fajar pekanbaru” | “ Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik “ | | |
| | Variabel Bebas (X) | Disiplin kerja (X1) | Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) | Disiplin | Lingkungan Kerja Motivasi |
| | Variabel Terikat (Y) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | |
| | Lokasi penelitian | Riau | Tuban | | |
| | Jenis penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Teknis analisis data | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | |
| 2 | Nama Penulis Dan judul | Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap | “ Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik “ | | |

| | | | | | |
|---|------------------------|---|---|----------------------------------|------------------------------|
| | | Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)” | | | |
| | Variabel Bebas (X) | Lingkungan Kerja (X1) | Disiplin (X1) Lingungan Kerja (X2) Motivasi (X3) | Lingkungan Kerja (X1) | Disipin Motivasi |
| | Variabel Terikat (Y) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | |
| | Lokasi penelitian | Malang | Tuban | | |
| | Jenis penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Teknis analisis data | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | |
| 3 | Nama Penulis Dan judul | Ovilia Theodora dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” | “ Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik “ | | |
| | Variabel Bebas (X) | Mo (X1) | Disiplin (X1) Lingungan Kerja (X2) Motivasi (X3) | Motivasi | Disiplin Lingkungsn Kerja |
| | Variabel Terikat (Y) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | |
| | Lokasi penelitian | Surabaya | Tuban | | |
| | Jenis penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Teknis analisis data | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | |
| 4 | Nama Penulis Dan judul | Rizki Anna Yanti “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap | “ Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. | | |

| | | | | | |
|---|------------------------|---|---|-----------------------------------|------------------|
| | | kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten gresik | Semen Indonesia Logistik “ | | |
| | Variabel Bebas (X) | Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) | Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) | Motivasi Disiplin | Lingkungan kerja |
| | Variabel Terikat (Y) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | |
| | Lokasi penelitian | Gresik | Tuban | | |
| | Jenis penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Teknis analisis data | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | |
| | Jenis penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Teknis analisis data | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | |
| 5 | Nama Penulis Dan Judul | Daniel Surjosuseno “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” | “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Semen Indonesia Logistik” | | |
| | Variabel Bebas (X) | Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) | Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) | Lingkungan Kerja Motivasi | Disiplin |
| | Variabel Terikat (Y) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | Y (Kinerja Karyawan) | |
| | Lokasi Penelitian | Surabaya | Tuban | | |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Teknis Analisis Data | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda | Analisis Regresi Linier Berganda2 | |

Sumber Data : Diolah Sendiri 2020

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu, menurut Umar dalam Sunyoto, (2013:4). Sedangkan menurut Dessler dalam Widodo (2015:2) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

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 untuk mencapai tujuan secara individu maupun kelompok.

Menurut Sutrisno (2016:9) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, adalah seseorang berperan penting di dalam perusahaan dan yang mempunyai posisi manajerial sesuai dengan demikian manajer SDM atau

kepala bagian personalia yang harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu :

a. Perencanaan (*planning*) merupakan sebagai penentu program personalia yang memberikan bantuan untuk tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan tersebut.

b. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan, maka sebagai manajemen SDM harus menyusun struktur yang menghubungkan antara pekerjaab, SDM dan faktor-faktor fisik lainnya.

c. Pengawasan (*Controlling*) adalah suatu kegiatan yang mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang direncanakan.

2. Fungsi Oprasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan ditinjau dari oprasional Sumber Daya Manusia (SDM), menyebut fungsi oprasional sumber daya manusia antara lain :

a. Pengendalian (*Procurement*) adalah sebagai proses kegiatan untuk memperoleh Sumber daya manusia yang tepat baik dan segi kualitas maupun kuantitas yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengendalian (*Procurement*) adalah sebagai proses kegiatan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat baik dan segi kualitas maupun kuantitas yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

d. Pemberian kompensasi, (*Compensation*) adalah sebagai pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung pada karyawan, yang berupa uang atau

barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

e. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sendiri, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

f. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah sebagai kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

g. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang penting dan sebagai kunci terwujudnya tujuan organisasi.

h. Pemutusan hubungan kerja (pemisahan) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat asalnya.

i. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno Irianto (2014;7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
2. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan legal.

3. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
4. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
5. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2 Disiplin Kerja

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-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang pegawai/karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan.

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

1. 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 dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam disiplin 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 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.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Apabila 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 pimpinan.

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.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih 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.

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”.

Menurut Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang harus baik 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 oprasional 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 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Sedangkan Nitisemitio (2013:183) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2013;17).

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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidaklangsung akan berdampak pada kerjanya. Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja non-fisik yang bisa berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013;21) lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana

dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2013;184) ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, menurut Nitisemito (2013;184) yaitu :

1. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja; apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang

menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus di pertimbangkan disini.

3. Penerangan; dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Sirkulasi udara yang baik; akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
5. Jaminan terhadap keamanan; menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan; faktor yang dimaksud merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang; merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2013:184) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

4. Tersedianya fasilitas untuk pegawai.

2.2.4 Motivasi

Menurut Hasibuan (2016;141) Motivasi sebagai hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau untuk bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Siagan (2015;286) motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu, oleh karena itu motivasi selalu menjadi faktor pendorong utama dalam perilaku seseorang (Sutrisno,2016;109).

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi adalah sebuah kekuatan yang dapat memberikan dorongan, semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat merubah perilaku seseorang agar dapat digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja serta dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. 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. Menurut Sutrisno (2016;122) terdapat beberapa teori mengenai motivasi kerja, yaitu meliputi sebagai berikut :

1. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori ini termasuk *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras, oleh karena itu seorang pemimpin

harus berusaha untuk memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierark

Dalam teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, berupa materi maupun non materi. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang keinginannya tak terbatas. Berikut ini Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow di tunjukan dengan bentuk piramida pada



gambar 2.1 :

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Ada lima hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow :

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu sebagai kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.
- b. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu sebagai kebutuhan akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan social, yaitu sebagai kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan harga diri seperti perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri yakni sebagai kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki.

3. David Mc Clelland dengan teori motivasi Prestasi

Teori ini disebut juga dengan teori prestasi secara maksimal. Teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

a. *Need for achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi)

Merupakan suatu kebutuhan untuk dapat mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

b. *Need for affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan)

Merupakan suatu kebutuhan akan kehangatan dan dorongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c. *Need for power* (Kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

Merupakan suatu kebutuhan untuk dapat menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

4. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut dari teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

a. Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan ini meliputi :

- 1) Gaji
- 2) Kondisi kerjs fisik
- 3) Kepastian pekerjaan
- 4) Supervisi yang menyenangkan
- 5) Mobil dinas

b. Faktor Motivasi (*Motivation factor*)

Faktor motivasi ini meliputi

- 1) Prestasi (*Achievement*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Kemajuan (*Advancement*)
- 6) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

5. Dounglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

a. Menurut Teori X, ada empat asumsi yaitu :

- 1) Malas dan tidak suka bekerja

- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- 3) Mementingkan dirinya sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti dahulu.

b. Menurut teori Y, ada empat asumsi yaitu :

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Manusia mempunyai bentuk sifat, watak serta kepribadian masing-masing yang beraneka ragam dan berubah-ubah. Karna adanya berbagai kebutuhan dan perilaku yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan- perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau instansi. Zainudin (2014) yang dikutip Manullang, (2003:151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari :

1. Prestasi.
2. Pengakuan.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.
5. Kemajuan.

Menurut Hasibuan (2016;150) mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Suatu proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu dalam tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan di motivasi kearah tujuan yang diinginkan perusahaan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui seberapa keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Suatu proses motivasi harus dilakukan melalui proses komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk bias menyatakan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan bagi karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer sangat penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. *Team work*

Manajer harus bias membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* sangat penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.2.5 Kinerja

Mangkunegara (2017;9) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut 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 perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548).

Pendapat diatas 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 sesuatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

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 in the 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 menunjukkan nilai positif atau negative terhadap situasi kerja, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

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 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.

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 Moeheriono 2011;122), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi:

1. Skala peringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode pencatatan prestasi
4. Metode dengan pilihan terarah (*forced choice method*)
5. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*)
6. Skala peringatan yang disangkutkan dengan tingkah laku (*behaviorally Anchored Rating Scale*)
7. Metode peninjau lapangan (*Field Review Methode*)
8. Tes observasi prestasi kerja (*Performance Test and Obsevation*)
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Menurut Mangkunegara (2017;10) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi yaitu :

1. Meningkatkan saling perhatian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diemban sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa secara pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal- hal yang perlu diubah.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Robbin (2006:260) dalam Buku Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) bahwa dimensi dan indicator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengajarkan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka hasilnya juga optimal. Menurut Afandi (2016;2) dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016;332). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Nova Syafrina (2017) yang menyatakan

bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.. 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. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nila Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014) bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Darajat (2015;187) Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengemban tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi

maka kinerja meningkat. Sehingga hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

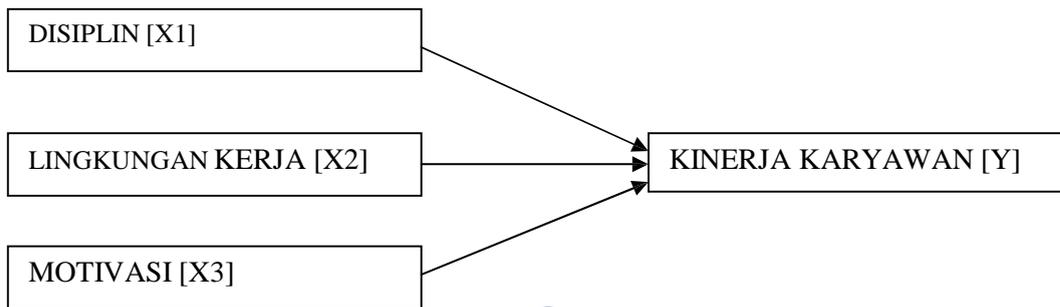
2.4 Hipotesis

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

1. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Gresik.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Gresik.
3. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Gresik.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, dengan Disiplin (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Motivasi (X3) merupakan variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*Dependent variabel*). Pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat berikutnya.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Keterangan : → Secara Parsial

