

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini ada empat. Pertama, penelitian Sunarsi dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknis analisis data yaitu

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Zahid (2017) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik). Penelitian ini menggunakan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Sunarsi dkk (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1. Lingkungan Kerja	Analisis statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.
2.	Rosmaini dan Tanjung (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja

					tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Hasibuan dan Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Zahid (2017)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik)	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Kompensasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik).

Sumber : data diolah peneliti

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1). Sementara menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan

terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau penyelia 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 12 hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan (*directing*) merupakan usaha mengarahkan, mengarahkan, memotivasi dan mengusahakan semua karyawan agar bersedia bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Sedangkan ditinjau dari operasional sumber daya manusia, menyebut 7 fungsi operasional manajemen sumber daya manusia antara lain:
- a. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses kegiatan memperoleh SDM yang 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. Pemberian Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - d. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
 - f. Pemutusan hubungan kerja (*pemisahan*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat asalnya.

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Fitriana dan Agustina (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sanggup atau tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila karyawan mentaati peraturan perusahaan, namun dalam pelaksanaannya hal ini jarang terjadi. Oleh karena bila suatu perusahaan dapat menjalankan peraturan ini maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) 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 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 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 pimpinan 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.

2.2.2.3 Indikator 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.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

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.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Siagian (2016:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Mangkunegara (2017:81) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dan Sagala, 2013:837). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:116) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi di antaranya yaitu :

1. Faktor Intern (Internal) 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 Ekstern (Eksternal) meliputi:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.3.3 Indikator Motivasi

Suwatno (2011:177) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis yang berupa kebutuhan untuk makan, minum, sandang, perlindungan fisik dan psikis, hingga kebutuhan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar seorang individu.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan rasa aman dari bahaya termasuk ancaman, pertentangan, dan lingkungan, secara fisik dan mental, psikologi dan intelektual semua anggota organisasi.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk dapat mewujudkan diri dengan dapat secara bebas menggunakan kemampuan dan potensi diri. Kebutuhan untuk berpendapat, menilai dan melakukan kritik terhadap sesuatu.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. 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, 2017:9).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:9) Lingkungan kerja seluruh fasilitas, perlengkapan, serta lingkungan di sekitar orang yang sedang bekerja, prosedur kerjanya, serta organisasi dalam tempat kerjanya. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman karyawan akan lebih produktif dalam bekerja. Karena itu perlu diciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Nitisemito (2014) menyebutkan jika lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karena dengan pemberian warna yang cocok dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding kantor hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Untuk saat ini warna yang pastel dan cerah digunakan oleh para start-up dalam mendesain kantornya.

2. Kebersihan

Kebersihan adalah syarat utama agar tetap sehat, termasuk kebersihan dalam kantor atau ruang kerja. Maka untuk menjaga kesehatan semua ruangan harus bersih. Misalnya penyediaan tempat sampah dalam jumlah yang cukup dan mudah dibersihkan, bersih dari penumpukan debu dan kotoran.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara merupakan proses perputaran udara dengan cara mengeluarkan udara terkontaminasi suatu tempat, melalui ventilasi atau saluran pembuangan dan pertukaran, dan pemasukan udara segar melalui saluran masuk. Tujuan pertukaran udara ini yaitu untuk memberikan pasokan udara bersih dan segar di luar secara kontinu serta menjaga suhu dan kelembaban

ruangan bagi individu dalam ruangan tersebut di tingkat yang nyaman dan aman bagi kesehatan. Tujuannya supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tidak akan terganggu.

4. Penerangan

Penerangan kantor atau ruang kerja memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu terselesaikannya kegiatan operasional perusahaan.

5. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Keamanan di sini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Rasa aman terhadap lingkungan kerja fisik bisa seperti ketika bekerja karyawan merasa damai dan terjaga, jika lingkungan kerja tidak aman karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi sehingga produktivitas kerja tersebut akan mengalami penurunan.

6. Kebisingan

Kebisingan bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Kebisingan dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun dan hasil pekerjaannya bisa menjadi tidak optimal. Maka perlu melakukan pemilihan ruang kerja atau kantor yang jauh dari sumber kebisingan.

2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2009:269). Indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Perlakuan yang baik
3. Keamanan Kerja
4. Hubungan yang harmonis

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut 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.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2010:20) Kinerja merupakan suatu konstruk multi deminisional yang terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

1. Faktor individual yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, skill, motivasi,kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan juga dukungan yang diberikan oleh team leader.
3. Faktor tim yang meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kekompakan anggaran tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
4. Faktor sistem yang meliputi: fasilitas kerja, sistem kerja yang diberikan oleh sebuah perusahaan, proses perusahaan, dan budaya kineija dalam perusahaan.
5. Faktor kontekstual meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedamaryanti (2017:60) 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. 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.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja 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 Hasibuan dan Silvy (2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:122) menyatakan Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan

berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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, musik, 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 Sunarsi, dkk (2020) bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan dalam penelitian :

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik.

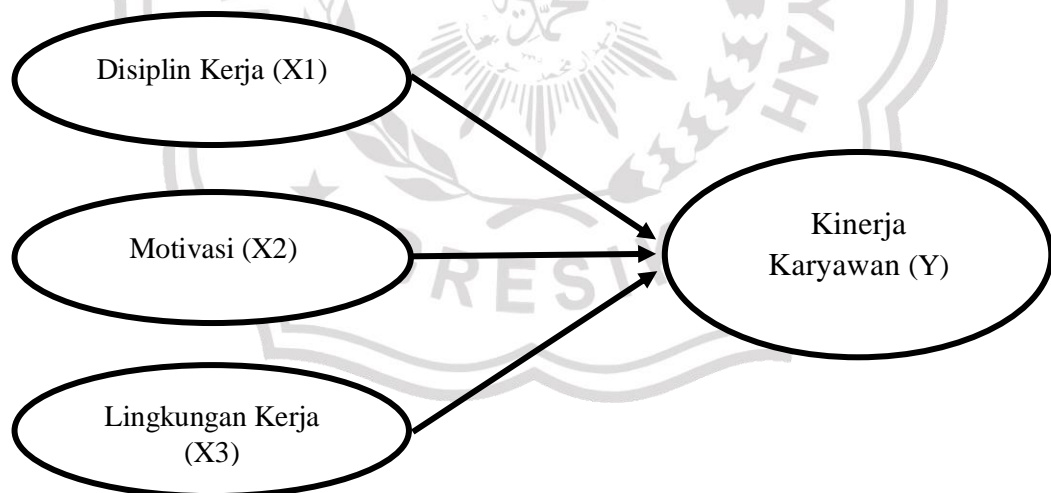
H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik.

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini mempunyai maksud untuk memperjelas inti permasalahan yang tertuang dalam hubungan variabel independen dan variabel dependen.

Kerangka berfikir ini dinyatakan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

X2 = Motivasi (Variabel Bebas)

X3 = Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

