

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Ada beberapa penelitian yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Deby Frisilia (2015) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Keterampilan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Padang”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja, keterampilan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (335,923) > F_{tabel} (2,789)$ dengan signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahannya.
2. Sherli Astri Puspitaningrum (2014) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi terhadap Agen pada PT.Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, Dari analisis regresi linier berganda variabel disiplin

kerja lebih dominan dari padap variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Aulia Hani Rahmawati (2013) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap prestasi kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya)”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karena nilai t-hitung (0,729) yang dominan besar dari t-hitung variabel disiplin kerja (0,148) .
4. Asri Warnanti (2014) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karywan Pada PT.Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan,motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dengan variabel motivasi yang lebih dominan dengan t-hutung 39,774.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu
dengan Penelitian Sekarang

Penelitian	Metode	Substansi	Variabel	Perbedaan
Deby Frisilia (2015)	Regresi Linier Berganda	Prestasi Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Keterampilan Karyawan	Beban kerja, Keterampilan Karyawan, Motivasi dan Disiplin Kerja
Sherli Astri Puspitaningrum (2014)	Regresi Linier Berganda	Prestasi Kerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik

Aulia Hani Rahmawati (2013)	Regresi Linier Berganda	Prestasi Kerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik
Asri warnanti (2014)	Regresi Linier Berganda	Prestasi Kerja Karyawan	Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja

Sumber: Berbagai Jurnal yang Dipublikasikan

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan (*goal*) secara maksimal. Definisi lain manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Anwar Prabu Mangkunegara (2013;2), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Menurut Veithzal Rivai (2012;13), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada bidang/unit sumber daya manusia. Sementara, menurut Sutrisno (2014;6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) yang berdasarkan fungsi manajerial dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, evaluasi, promosi) untuk mencapai tujuan individu dan 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
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor produksi lainnya.

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, maka kita akan lebih mudah mengidentifikasi tujuan apa yang hendak ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia. Dalam Veithzal Rivai (2013;15) “tujuan manajemen SDM ialah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah carayang bertanggung jawab, etis, dan sosial “.

2.2.2. Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2008;18) mengatakan bahwa “motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi”. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian motivasi memberikan energi bagi seseorang.

Menurut Hasibuan (2013;138), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam dirinya untuk menggerakkan dan mengarahkan dirinya agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Berdasarkan dari dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan. Maka, orang-orang yang termotivasi akan melakukan suatu usaha yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang dicarinya.

2.2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016;146) 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 kedisiplinan 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 dan bahan baku.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal oleh 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 antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervise yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan

Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016;154). Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

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

3. Kebutuhan sosial

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

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

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

2.2.3. Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009;31) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia, Sarwono(2008;77).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan tempat kerja karyawan yang meliputi lingkungan fisik (lingkungan sekitar tempat kerja) yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dalam menjalankan berbagai tugas.

2.2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012;21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua jenis, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti : pusat kerja, kursi, meja 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.

2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013;26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Suara bising
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja penggunaan warna
8. Penggunaan warna
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan kerja

Berikut ini di uraian faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang

sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan

dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

2. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara.

Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat tidak baik untuk pernapasan dan sangat lembab. hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam *prosentase*, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh *temperature* udara, dan secara bersama-sama antara *temperature*, kelembapan, 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

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercaampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. 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 menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat, krem, putih, hijau muda, sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat luas dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan.

9. Dekorasi di ruang kerja

Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja

harus di tempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan.

Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua

elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat, dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus di patuhi oleh setiap perusahaan.

Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.

Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.2.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012;46), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Penggunaan warna.
4. Ruang gerak yang diperlukan.
5. Keamanan kerja.

2.2.4. Disiplin Kerja

2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2011:44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sastrohadiwiryono (2012:130) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap peraturan yang sudah ditentukan

dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

2.2.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Pegawai

Menurut Sinambela (2012;239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

2.2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan

kondisi dan situasi. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Ada tidaknya pengawas pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Jika adanya pengawasan terhadap karyawan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

2.2.4.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012;94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
 - a. Ketepatan jam masuk kerja
 - b. Ketepatan jam pulang
 - c. Ketepatan jam istirahat
 - d. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - a. Taat dalam cara berpakaian
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan

- c. mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
 - a. Ditunjukkan dengan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain
 - b. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
 - c. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

2.2.5. Prestasi Kerja

2.2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil yang di dapatkan oleh seseorang dalam bekerja. Prestasi kerja tidak semua orang sama karena sikap dan sifat serta pemikiran masing-masing orang jelas berbeda. Mangkunegara (2009;67), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012;94).

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2012;94). Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Lingkungan kerja
3. Disiplin kerja
4. kondisi fisik pekerjaan
5. Sistem kompensasi

6. Desain pekerjaan
7. Aspek-aspek ekonomis
8. Teknis serta perilaku lainnya

2.2.5.3 Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016;152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu :

1. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dan hasil kerja.
3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.2.5.4 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009;67) indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. *Kualitas*, adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

2. *Kuantitas*, adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. *Pelaksanaan tugas*, adalah kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. *Tanggung jawab*, adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peran, baik peran itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.2.6. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Melayu S.P Hasibuan (2015;162) yang menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, setiap perusahaan mengharapkan adanya prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Ishak dan Tanjung (2008;26) yang menyatakan bahwa tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja,

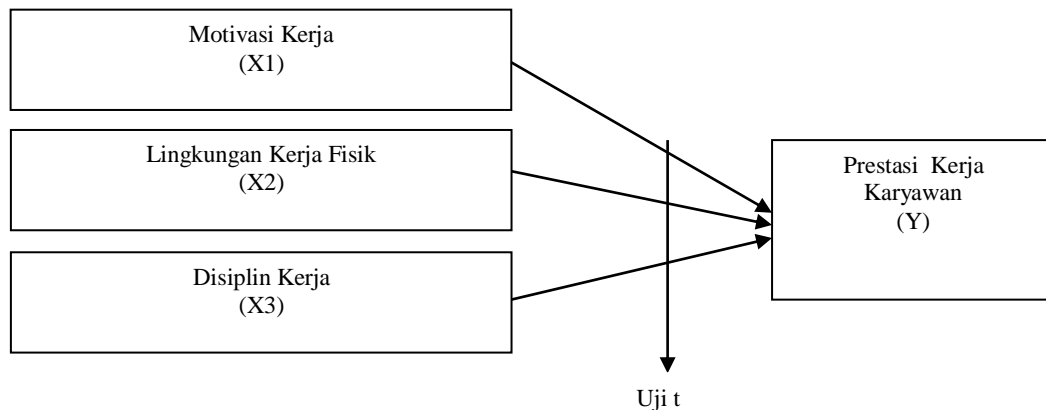
hingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan prestasi kerja bersifat positif.

3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012;193) kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja bersifat positif.

2.3. Kerangka Berfikir

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2015;60) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis, Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan dan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) merupakan variabel bebas (*independent variable*), sedangkan Prestasi Kerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.



Keterangan :
 → : Secara Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2015;64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang di rumuskan.

1 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

3 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).