

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Untuk membantu penelitian yang akan datang, peneliti meninjau dari hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah beberapa tinjauan pustaka yang digunakan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Penulis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. Fitri dkk (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Semen Padang secara signifikan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	Studi ini hanya menggunakan uji parsial, tetapi yang ini menggunakan uji t (parsial) dan f (simultan).

<p>Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). Muhajir (2019)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Alami Gresik</p>	<p>Menggunakan variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.</p>
<p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Finnet Indonesia). Ramadhan (2018)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan masing-masing variabelnya secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian tersebut menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan). Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan uji parsial saja.</p>
<p>Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya (Studi Kasus di PT. X). Widjaja (2021)</p>	<p>Hasil penelitian bersasar uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta menggunakan uji</p>

	<p>kompensasi langsung dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.</p>		<p>parsial dan simultan. Sedangkan penelitian ini mencantumkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta hanya menggunakan uji parsial saja untuk variabelnya</p>
<p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu. Bustan dan Dudija (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian tersebut hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017:67). Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:259-260) Kinerja merupakan sebuah pencapaian baik individu maupun kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut pengertian dari para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang didapat oleh seorang dalam melakukan pekerjaannya atas arahan dari seorang pimpinan serta tujuan dari perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 13 (tiga belas) faktor, diantaranya:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan yang ada dalam diri individu dalam upayanya melakukan pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan memberikan hasil yang baik, namun seorang karyawan yang kurang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan maka akan mendapat hasil sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Tujuan organisasi akan mudah tercapai jika di dalamnya terdapat rancangan kerja. Jika suatu rancangan kerja terancang dengan baik maka pekerjaan akan berjalan lebih mudah, tepat dan benar demikian pula sebaliknya.

4) Kepribadian

Tiap orang memiliki karakter maupun kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap apa yang mereka lakukan begitupun dalam hal pekerjaan. Kepribadian yang positif dalam diri seseorang akan membuatnya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi sebuah dorongan bagi seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan. Dorongan yang timbul dari luar maupun dalam diri seorang pekerja menciptakan rangsangan pada diri mereka untuk terdorong melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah perilaku dari seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan yang diterapkan seorang pemimpin dalam mengatur karyawan serta untuk menjadi contoh bagi karyawannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, norma maupun tradisi yang terdapat pada suatu organisasi, dimana hal-hal tersebut mengatur sesuatu yang ada dan yang telah diterima untuk dipatuhi oleh seluruh orang yang terlibat dalam organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seperti rasa senang, suka maupun bahagia yang dialami seorang pekerja sebelum dan setelah melakukan pekerjaannya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi maupun suasana sekitar tempat kerja seperti berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan dan interaksi sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang pekerja untuk tetap bekerja serta menjaga nama baik perusahaan dimanapun mereka berada dan bagaimanapun kondisi yang ada pada perusahaan.

12) Komitmen

Komitmen merupakan ketaatan karyawan dalam menjalankan kebijakan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah usaha seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan datang tepat waktu serta mengerjakan pekerjaan sesuai perintah.

c. Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:56) ada beberapa sasaran kinerja yang harus diketahui, diantaranya:

- 1) *The Performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) *The Action*, yaitu tentang Tindakan atau kinerja yang dilakukan pekerja.
- 3) *A Time Element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- 4) *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- 5) *The Place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan

d. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (dalam Tjiong Fei Lie, 2018:2) terdapat 5 (lima) indikator kinerja yang diantaranya adalah:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari nilai yang diciptakan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan serta keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang ditunjukkan dengan unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang selesai dalam waktu yang ditetapkan.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah penggunaan secara maksimal terhadap sumber daya yang ada untuk menghasilkan unit.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Hamali (2018:120) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Administrasi penggajian,
- 2) Umpan balik kinerja,
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu,
- 4) Mendokumentasikan keputusan karyawan,
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu,
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk,
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan,
- 8) Menetapkan keputusan promosi,
- 9) Pemberhentian karyawan,
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan.

2.2.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sunyoto (2015:4) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Mangkunegara (dalam Novitasari, 2020) menyatakan motivasi dianggap sebagai kondisi atau dorongan yang mendorong karyawan,

motivasi juga dapat didefinisikan sebagai proses yang memberi pengaruh atau dorongan dari luar terhadap individu atau kelompok kerja untuk melakukan sesuatu yang diminta. Berdasarkan pengertian motivasi yang telah disebutkan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah keadaan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok individu untuk bertindak dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno (2014:117) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

1) Faktor internal, terdiri dari:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk bertahan hidup, seseorang akan melakukan cara apapun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Keinginan ini meliputi kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi, pekerjaan tetap meski penghasilan kecil serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk memiliki benda

Keinginan ini akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai bahwa keinginan kuat yang orang miliki untuk mendapatkan benda yang diinginkan dapat mendorong seseorang tersebut untuk ingin bekerja.

c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena mereka ingin mendapatkan pengakuan dan dihormati orang lain. Untuk mendapatkan pandangan sosial yang tinggi,

seseorang akan melakukan apapun walaupun harus menghabiskan banyak uang dan untuk memperoleh itu semua, mereka harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan meliputi: (1) adanya penghargaan terhadap pencapaian, (2) terciptanya hubungan kerja yang baik, (3) pimpinan bersikap adil serta bijak, (4) instansi tempat kerja dinilai positif oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan ini akan memberi dorongan pada seseorang untuk melakukan pekerjaan meskipun cara yang dilakukan untuk memenuhinya kurang terpuji.

2) Faktor eksternal, terdiri dari:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang ada dalam perusahaan yang mencakup tiap fasilitas yang ada baik secara fisik maupun non fisik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kompensasi yang memadai menjadi upaya perusahaan untuk memberikan motivasi pada karyawan agar bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Supervisi dalam perusahaan berfungsi sebagai pemberi arahan dan membimbing kerja karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Supervisi harus dekat dekat dengan karyawan agar menciptakan suasana kerja yang penuh gairah dan semangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang dapat mengorbankan apa saja untuk perusahaan jika dirasa terdapat jaminan pekerjaan yang jelas.

e) Status dan tanggung jawab

Tiap individu dalam pekerjaannya mengharapakan status atau kedudukan yang membuat mereka merasa dipercaya, diberi tanggung jawab, dan memiliki wewenang.

f) Peraturan yang fleksibel

Tiap perusahaan memberi ketetapan terkait prosedur kerja yang harus ditaati oleh karyawannya.

c. Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2013:150) menyebutkan terdapat 2 (dua) jenis motivasi kerja, diantaranya sebagai berikut:

a) Motivasi positif

Dalam motivasi positif pimpinan memberikan motivasi pada bawahan dengan memberi hadiah kepada karyawan yang berprestasi maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

b) Motivasi negatif

Pemimpin menggunakan motivasi negatif untuk memberi hukuman kepada karyawan yang kurang berprestasi. Dalam jangka waktu pendek, semangat bawahan akan meningkat karena takut akan hukuman, tetapi dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan masalah.

d. Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja individu agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk berkerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

a) **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misal: fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.

b) **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

c) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d) **Kebutuhan atas penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang. Contohnya: kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.

e) **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misal: motivasi dari pimpinan.



2.2.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana dinyatakan oleh Afandi (2018:66), lingkungan kerja mencakup hal-hal seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja yang dapat memengaruhi bagaimana seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Sedarmayanti dalam Pusparani (2021:536) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu kondisi dalam sejumlah kelompok yang didalamnya mencakup beberapa fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi misi yang ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173) mengatakan lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan perlengkapan yang ada di tempat mereka bekerja, serta cara mereka mengatur pekerjaan mereka baik secara individu maupun kelompok. Maka kesimpulan dari lingkungan kerja yaitu sebuah hal di sekitar pekerja yang mempengaruhi seorang pekerja tersebut dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini tentu saja lingkungan kerja juga berpengaruh pada hasil kinerja karyawan pada nantinya. Lingkungan kerja yang aman nyaman dan memadai akan membuat seorang karyawan bekerja secara optimal sehingga kinerjanya juga akan baik, begitupun sebaliknya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Novitasari (2020:26), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua (dua) kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik mempengaruhi karyawan. Dua jenis lingkungan kerja fisik adalah: a) lingkungan kerja yang langsung terhubung dengan pegawai; dan b) lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan pegawai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari suasana kerja yang harmonis seperti komunikasi serta interaksi positif antara karyawan satu sama lain (hubungan horizontal) dan atasan mereka (hubungan vertical).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam penelitian Ramadhan (2018:42) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja ada 2 (dua) yakni meliputi indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik:

a) Penerangan

Ruang kerja dengan penerangan atau cahaya yang cukup berguna bagi karyawan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan.

b) Suhu udara

Anggota tubuh manusia satu dengan manusia lainnya memiliki temperatur yang berbeda dan memberi pengaruh yang berbeda. Oleh karenanya diperlukan suhu udara dengan keadaan normal.

c) Warna ruangan

Pemberian warna di tempat kerja perlu diperhatikan dan butuh rancangan yang tepat karena dalam sifat warna dapat berdampak pada suasana hati serta perasaan individu.

d) Dekorasi

Tidak hanya pewarnaan yang tepat mempengaruhi hasil ruang kerja, tetapi dekorasi juga mempengaruhi tata letak, tata warna, perlengkapan, dan kebutuhan lainnya.

e) Keamanan kerja

Petugas keamanan adalah pilihan yang tepat untuk perusahaan jika mereka ingin menciptakan lingkungan kerja yang aman.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik:

a) Hubungan kerja

Sebuah situasi atau kondisi yang terjadi antara bawahan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

b) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasanya yang nyaman atau tidak.

2.2.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sebuah perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anoraga dalam Sidanti, 2015:48). Hasibuan (2019:193) menyebutkan disiplin merupakan kesadaran serta rasa ingin individu untuk patuh pada tiap peraturan perusahaan. Ketaatan ini dapat diperlihatkan dari individu dalam bersikap, bertingkah laku, serta perbuatan yang tidak melanggar aturan. Berdasarkan teori-teori dari para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai tindakan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada dua jenis disiplin kerja yang harus diperhatikan saat menginstruksikan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan sebuah upaya untuk membuat pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif yakni upaya membuat pegawai untuk tetap patuh terhadap aturan perusahaan. Dalam disiplin ini, sanksi dapat diberikan pada pegawai yang melanggar sesuai pedoman perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk meminimalisir pelanggaran dari pegawai, menjaga peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), ada sejumlah faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya:

1) Pemberian kompensasi

Adanya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku jika mereka merasa mendapat kompensasi yang sebanding dengan usaha jerih payahnya pada perusahaan. Namun pemberian kompensasi yang memadai belum tentu menjadi jaminan tegaknya kedisiplinan pada karyawan.

2) Teladan pimpinan

Seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi karyawannya dan selalu diperhatikan serta diikuti oleh karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin harus mengkondisikan ucapan, sikap dan perbuatannya.

3) Aturan yang pasti

Aturan tertulis yang ada dan disepakati Bersama dapat membuat terciptanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja yang perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan

Tiap karyawan merasa aman dan tidak akan melakukan kesalahan lagi jika pemimpin berani memberi sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran. Sebaliknya, jika pemimpin tidak berani mengambil tindakan meski tau bahwa ada pelanggaran yang dilakukan karyawannya, maka karyawan tersebut tidak akan pernah merasa takut oleh sanksi yang ada.

5) Pengawasan pimpinan

Pengawasan guna mengarahkan para karyawan perlu dilakukan oleh tiap organisasi maupun perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat. Adanya pengawasan akan membuat karyawan merasa diawasi sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah.

6) Perhatian pada karyawan

Selain pemberian kompensasi yang memadai, karyawan juga membutuhkan adanya perhatian dari seorang pimpinannya. Dengan hal ini maka karyawan akan merasa di perhatikan. Selain itu perhatian pada karyawan akan menciptakan tanggung jawab serta disiplin kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) secara umum, indikator yang mempengaruhi disiplin kerja di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan berpengaruh pada tingkat disiplin karyawan. Tujuan haruslah jelas dan penetapannya ideal jika ingin tercapai, serta cukup memberikan tantangan pada karyawan agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pemimpin merupakan panutan bagi karyawannya. Sebab itu, pimpinan harus memberi contoh yang baik supaya karyawan menerapkan disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa

Balas jasa dapat menciptakan rasa kedisiplinan pada karyawan karena dapat memberikan kepuasan karyawan pada perusahaan. Perusahaan harus mengupayakan balas jasa yang besar atau sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan jika mereka ingin karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik.

4) Keadilan

Pemimpin yang baik selalu berusaha untuk bersikap adil kepada semua karyawannya, rasa adil ini akan menghasilkan kedisiplinan yang baik.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan merupakan tindakan efektif guna membangun kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting sebagai upaya mendisiplinkan karyawan. Pemberian sanksi yang berat akan membuat karyawan merasa takut apabila melanggar peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam sebuah tindakan dapat memberi dampak terkait kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, sikap pimpinan yang berani dan tegas dalam menyampaikan hukuman sesuai dengan yang telah ditetapkan sangat berpengaruh bagi para pekerjanya.

8) Hubungan kemanusiaan

Selarasnya hubungan kemanusiaan antar karyawan turut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam sebuah perusahaan. Manajer harus bisa membangun hubungan kemanusiaan yang baik diantara semua karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 13 (tiga belas) faktor yaitu: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rencana kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen dan (13) disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa faktor dari yang disebutkan di atas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi merupakan keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Maka dari itu motivasi kerja sangat penting sebagai penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan pasti tidak hanya mengandalkan karyawan yang mampu dan memiliki keterampilan melainkan karyawan yang memiliki keinginan kerja yang tinggi dan giat dalam mencapai kinerja yang positif. Studi sebelumnya oleh Muhajir (2019), Ramadhan (2018), dan Widjaja (2021) membuktikan ada sebuah pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan bukti dari hasil penelitian sebelumnya, dirumuskan sebuah hipotesis:

H1: diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu dari 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan oleh Kasmir (2016:189). Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat

mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang baik. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pernah diujikan oleh peneliti terdahulu yakni Ramadhan (2018) serta Bustan dan Dudija (2020) menyatakan terdapat sebuah pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dirumuskan sebuah hipotesis:
H2: diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:193) menyebutkan disiplin merupakan kesadaran serta rasa ingin individu untuk patuh pada tiap peraturan perusahaan. Untuk mencapai sebuah tujuan, perusahaan pasti ingin karyawannya disiplin dalam bekerja sebab adanya disiplin kerja yang baik menjadi upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. Pada studi sebelumnya oleh Fitri, dkk (2021) dan Ramadhan (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dirumuskan sebuah hipotesis:

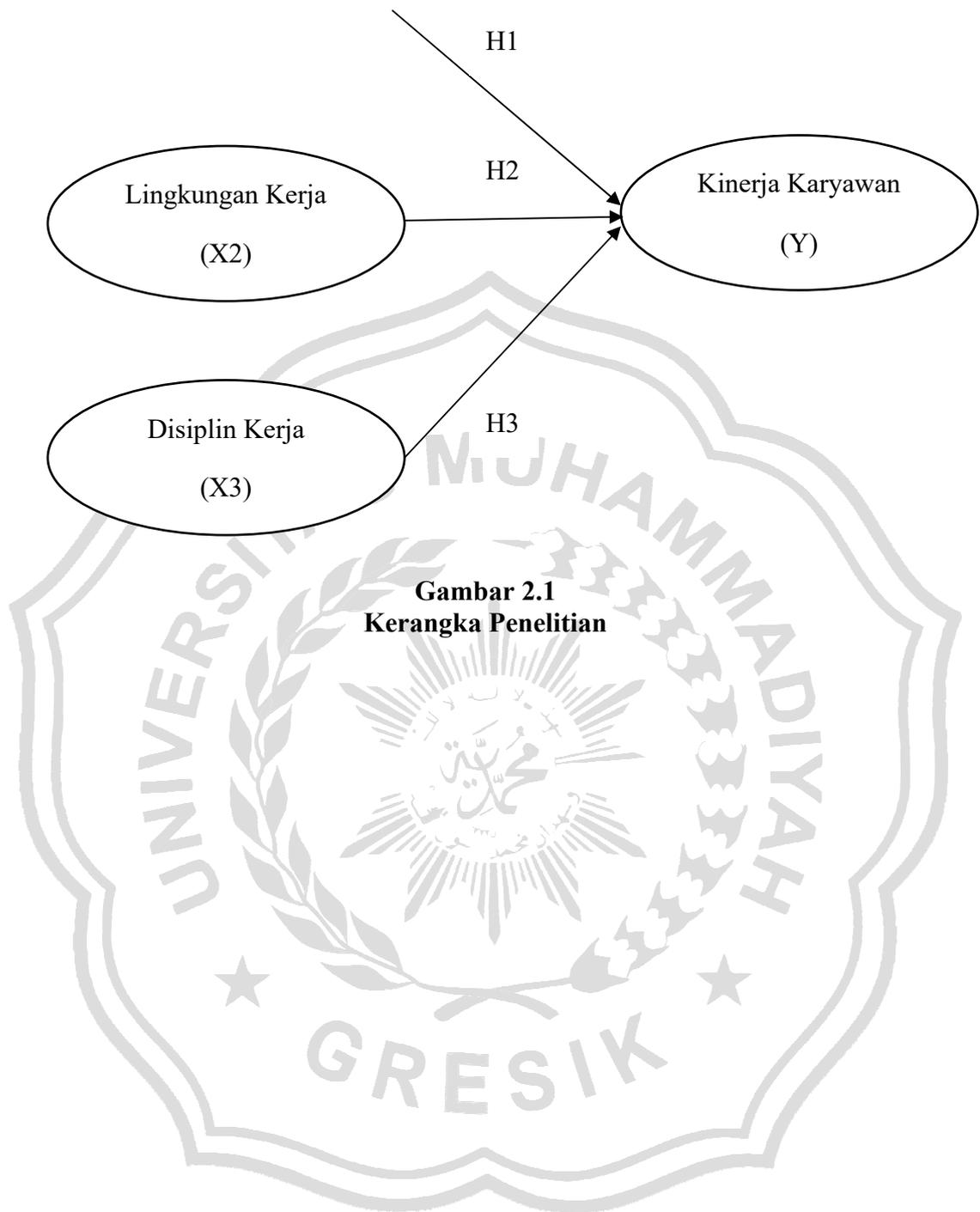
H3: diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Penelitian

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling banyak mempengaruhi kinerja pekerja. Berikut adalah kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.:

Motivasi Kerja

(X1)



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian