

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku secara tulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Hasibuan (2017:193). Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara

hak dan kewajiban karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang

peraturan dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi *indisipliner*.

b. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e. Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

f. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g. Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Adapun manfaat dari disiplin kerja adalah membuat lebih mengerti terhadap aturan yang mesti dipatuhi. Jika tidak bisa bersikap disiplin maka termasuk salah satu penghambat dalam berbagai hal. Menerapkan disiplin memang tidak mudah, tapi bukan berarti tidak mungkin. Untuk menjadi karyawan hebat diperlukan etos kerja yang disiplin. Disiplin dalam bekerja tentunya akan banyak mendapatkan kebaikan, baik bagi diri sendiri, atasan, rekan kerja, klien,

maupun perusahaan. Namun masalahnya masih banyak karyawan yang enggan untuk bersikap disiplin. Beberapa diantaranya merasa tidak perlu untuk disiplin karena tidak mau kaku dalam bekerja. Disiplin sebenarnya bukan berarti kaku, karena disiplin itu adalah etika yang menyenangkan bagi semua orang.

2.1.5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan mentaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja.

2.1.6. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Tobing, 2019).

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

2.1.7. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan. Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat

diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

2.1.8. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Pentilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.9. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator - indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

- a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

- d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir

motor dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator - indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:30) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja
Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.10. Peran Lingkungan Kerja

Menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian gaji yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

2.1.11. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan dibagi menjadi 2 kelompok yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.12. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Motivasi Menurut Soroso dalam Fahmi (2018:107) adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Motivasi menurut Hartatik (2018:160) merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2.1.13. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan akan terdorong untuk bekerja secara dengan sungguh-sungguh.

Hamalik dalam Sutrisno (2019:111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu memotivasi dipandang sebagai suatu

proses dan menentukan karakter dari proses ini.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik.

Hasibuan (2019:146) menyebutkan beberapa asas-asas untuk memotivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Asas mengikutsertakan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitifitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas perhatian timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.14. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sangat menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam memotivasi karyawan pastinya setiap perusahaan memiliki teknik masing-masing agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Abraham H. Maslow dengan Teori Hirarki yang dikembangkan oleh Edy Sutrisno (2017:122), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pekerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, pakaian dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)

Meliputi kebutuhan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualitas Diri (*self actualization*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing.

2.1.15. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Manfaat motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

2.1.16. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi merupakan suatu kekuatan sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang dikehendaki. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Robins dalam Sutrisno (2019:111) mengemukakan “motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan”.

Motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam dunia pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Terdapat elemen yang menjadi suksesnya suatu motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seorang karyawan termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seorang karyawan tersebut juga rendah. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi

maka karyawan tersebut akan bekerja dengan tekun dan berdedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Setiap karyawan akan menginginkan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya. Penghargaan tersebut berupa kompensasi atau imbalan yang adil. Oleh karena itu, perlu adanya dilakukan penilaian kinerja secara objektif sehingga akan meningkatkan kinerja. Kinerja seorang karyawan akan mudah dicapai jika didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakan mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan tersebut.

2.1.17. Pengertian Kinerja Karyawan

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu.

2.1.18. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Administrasi penggajian
- b. Umpan balik kinerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian pegawai
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti

diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.19. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi.

Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- b. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- c. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- d. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.1.20. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugas karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun.
- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan kerja eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Faktor internal pegawai, yaitu faktor- faktor dari dalam pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang.

2.1.21. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator - indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendala kerja
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d. Sikap kerja
Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti dibawah ini.

Ferdinandus Christian (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua. Responden dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan dan responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 60 kuesioner. Data diproses menggunakan regresi berganda dan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan saat bekerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dea (2020), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu responden yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diyah Sari Ika Sapitri dan Agus Hermani D.S (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sewing (Line A-W) PT Sandang Asia Maju Abadi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 89 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kiki Lestari dan Agung Budiarmo (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, lingkungan

kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus.

Adhita Maharini Dewi, S.E., M.M., dan Indah Handaruwati, S.E., M.M., (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Marthani. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

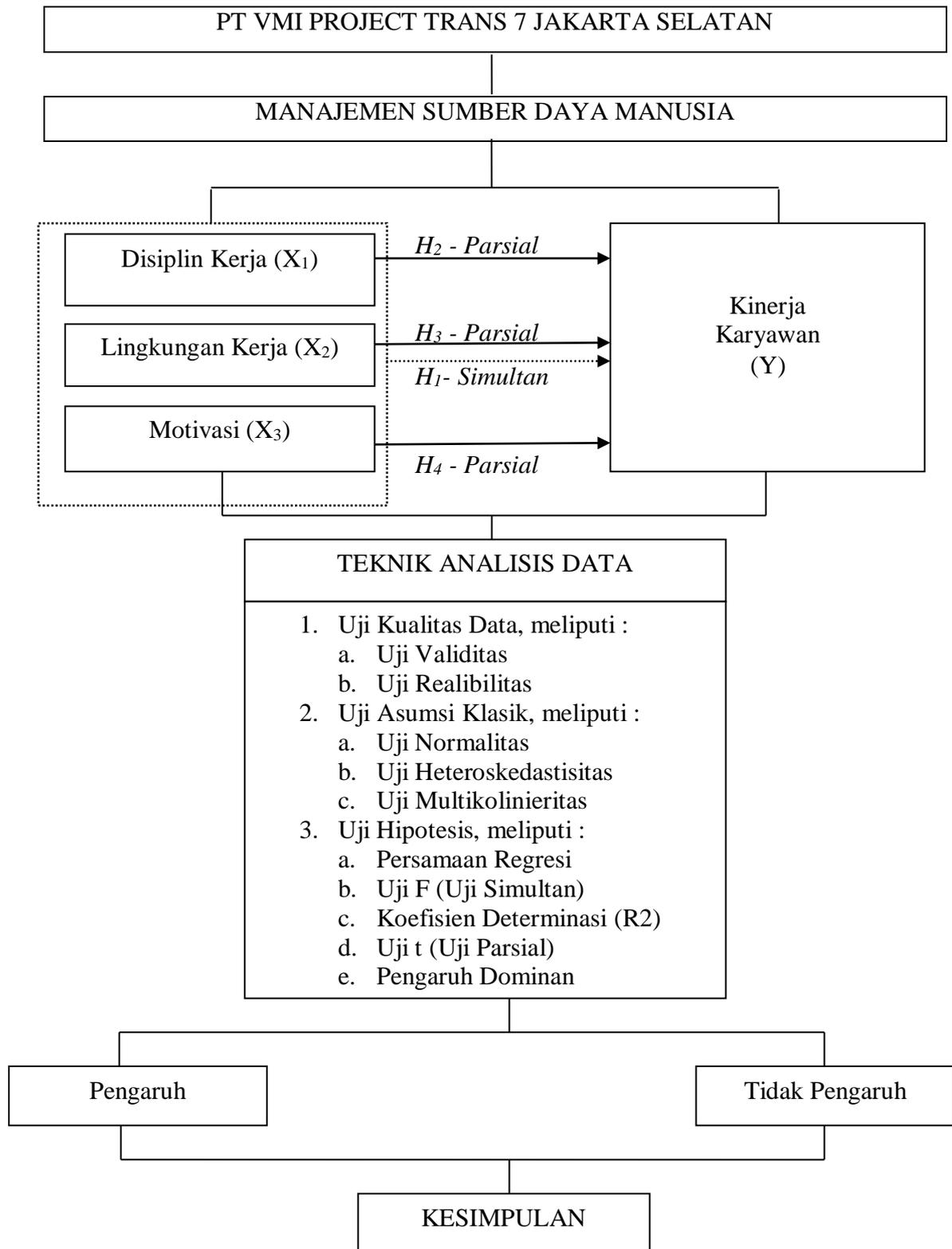
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Ferdinandus Christian (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua	- Kepemimpin (X1) - Motivasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan Perangkat Lunak SPSS Versi 20	Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Dea (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	- Disiplin Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan - Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Diyah Sari Ika Sapitri dan Agus Hermani D.S (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Line A-W) PT Sandang Asia Maju Abadi	- Disiplin Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	- Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan
Kiki Lestari dan Agung Budiarmo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus	- Disiplin Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Lingkungan Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	- Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus
Adhita Maharini Dewi, S.E., M.M., dan Indah Handaruwati, S.E., M.M., (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Marthani	- Motivasi Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) -Kepemimpinan (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : disarikan dari berbagai jurnal

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:60). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2017)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT VMI Project Trans 7 Jakarta Selatan.