

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Namun jika karyawan taat pada ketetapan perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan loyalitas dan kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasinya baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam penelitian Iko (2022:54) pengertian dari disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi setiap peraturan dan ketentuan perusahaan dalam hal menyelesaikan suatu tugas. Menurut Hasibuan dalam Nurul (2020:65) pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan menurut Siagian dalam Nurul (2020:65). Dan menurut Gary Dessler dalam Nurul (2020:65). Pengertian disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Nurul (2020:65) pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku di suatu perusahaan.

## 2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Fauzia (2019:90) Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Adapun jenis disiplin kerja yaitu:

### 1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

### 2. Disiplin korektif

Yaitu Disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada Karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar. Yang ditetapkan, kepadanya dikarenakan sanksi disipliner. Berat atau ringan suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

### 3. Disiplin Progesif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini

tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

### 3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Fauzia (2019:96). Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- d) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- e) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- f) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Singodimedjo dalam Fauzia (2019:97). Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Besar/kecilnya Pemberian kompensasi, besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka

akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

- b) Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.
- c) Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.
- d) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan

menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

- e) Ada/tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.
- f) Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan, pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.
- g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

## 5. Indikator disiplin kerja

Menurut Fauzia (2019:104), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinankaryawan suatu organisasi yaitu dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan tingkat ketidakhadiran karyawan yang ditandai dengan rendahnya.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan dari organisasi atau perusahaan yang harus dipatuhi seluruh karyawan
- 3) Ketaatan pada atasan, karyawan harus mentaati atau mengikuti apa yang diperintahkan atau diarahkan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu karyawan yang secara sukarela mengerjakan tugas dengan baik tanpa paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu karyawan yang bertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang diberikan atau digunakan dan hasil kerja karyawan. perilaku kerjanya

### **2.1.2. Motivasi Kerja**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Menurut Farida dalam Nurul (2020:90). Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan Menurut Azwar dalam Nurul (2020:90). Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Nurul (2020:90), menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan

segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maiayu S.P Hasibuan dalam Faroman (2022:143). Sedangkan Menurut Steers dan Porter dalam Faroman (2022:151). menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

## 2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Faroma (2022:147) dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

### a. Motivasi positif

Bagaimana seorang manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah berupa naik jabatan atau lainnya bagi karyawan yang berprestasi dengan baik. Dengan semangat yang positif maka semangat kerja karyawan akan meningkat yang berdampak bagi kemajuan perusahaan.

### b. Motivasi negatif

Bagaimana seorang atasan atau manajer memberikan hukuman bagi karyawan yang bermasalah atau pekerjaannya yang kurang baik, dengan motivasi negatif ini akan berdampak karyawan dalam waktu dekat akan meningkat karena takut kena hukuman lagi.

## 3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Fauzia (2019:31) dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Secara umum motivasi bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- d) Mempertahankan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- g) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- j) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- k) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- l) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Faroman (2022:144). Tujuan motivasi antara lain:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- j) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan pemberian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### 4.Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam Faroman (2022: 150). Adalah sebagai berikut:

- a) Dorongan dalam mencapai tujuan, karyawan yang punya motivasi kerja tinggi akan mempunyai dorongan yang kuat dalam mencapai kinerja yang maksimal yang berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.



- b) Semangat kerja seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c) Inisiatif dan kreativitas Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain, sedangkan kreativitas bagaimana seorang karywan menemukan hubungan baru yang dapat menemukan sesuatu yang baru.
- d) Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan

dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Soetjipto dalam penelitian Ronal (2019:274). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

## 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam kantor atau instansi tempat bekerja. Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya adalah:

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

## 3. Tujuan Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Siagian dalam Ronal, 2019:177). Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan

kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lain lain.

Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja. Maka Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### 5. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti dalam Fachrezi (2020:111). Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut:

- a) Penerangan,
- b) Sirkulasi udara,
- c) Kebisingan,
- d) Fasilitas,

- e) Warna.

#### **2.1.4. Kinerja**

Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan, karena kinerja adalah perilaku yang sangat nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Wirawan dalam Ronal (2019:277), dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

##### **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Menurut Novia (2020:4), adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas Kerja, kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
- b) Kualitas Kerja, salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- c) Pengetahuan Tentang Pekerjaan, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan.
- d) Perencanaan Kegiatan, untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa

disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan.

- e) Disiplin, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
- f) Inisiatif, perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

### 3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Reni (2020:6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas Kerja, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu, menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. Efektifitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen, tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Fungsi dari penelitian terdahulu didalam karya tulis ilmiah sebagai referensi, perbandingan dan sebagai landasan kuat atas karya tulis ilmiah yang kita buat. Tak hanya itu, pada penelitian terdahulu, peneliti juga memeriksa kekurangan dan juga kelebihan yang pernah dilakukan untuk lebih dikembangkan pada penelitian yang akan dilakukannya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan penulis sajikan di bawah ini.

Naila Amrillah Zakiah, dan Jojok Dwiridotjahjono (2021). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 135 responden dengan menggunakan analisis linier berganda berganda dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu .Hasil uji keofisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 71,6%. Hasil Uji t variabel  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. Dengan nilai thitung sebesar 2,724 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha$  5% atau 0,05. 2.  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. Dengan nilai thitung sebesar 3,356 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Naila Amrillah Zakiah, Jajok Dwiridotjahjono 62 lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha$  5% atau 0,05. 3.  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. Dengan nilai thitung sebesar 4,519 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha$  5% atau 0,05. Hasil Uji F pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 113,787 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,674, dan menghasilkan nilai o signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo.

Nurindah Dwi Antika, Elok Venanda Tessa Lonikat, dan Jajok Dwiridotjahjono (2021). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sampling jenuh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji keofisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 31,1% variabel disiplin kerja, motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan t hitung = 2,277, sedangkan t tabel = 1, 998. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,277 > 1,998$  atau

nilai sig t  $(0,000) < \alpha = 0.05$ . Maka kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,312 dengan t tabel sebesar 1,998. Karena t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,312 > 1,998$  atau nilai sig t  $(0,000) < \alpha = 0.05$ . Maka Maka kesimpulannya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil F hitung sebesar 1,287, sedangkan F tabel sebesar 3,14. Karena F hitung  $> F$  tabel yaitu  $1,287 > 3,14$  atau nilai sig F  $(0,000) < \alpha = 0,05$ . Maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Raka Ragil Trimulyo, dan Dewi Urip Wahyui (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV BAMS Jaya Bersama. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel pengambilan sampel acak sederhana atau disebut simple random sampling yang menggunakan sampel seluruh Karyawan PT. Bams Jaya Bersama yang dijadikan sebagai responden. Dan analisis ini menggunakan linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 59,6% artinya yang menandakan bahwa keseluruhan dari variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar model. hasil dari uji parsial (uji t) diperoleh nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 0,326 dan nilai koefisiensi sebesar 0,987 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0,326 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Berdasarkan hasil dari uji parsial diperoleh nilai yang signifikan yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisiensi sebesar 4,930 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hasil dari uji parsial diperoleh nilai yang signifikan yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisiensi sebesar 3,867 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa

nilai 0,000. Uji F menjelaskan nilai signifikansi F sebesar 0.00. Maka nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 pada hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Naila Amrillah Zakiah, dan Jojok Dwiridotjahjono. (2021)	Pengaruh Citra Merek, Desain Produk dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Bata	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 67,8% 2. Uji F, Semua Variabel X Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 3. Uji t, Variabel X Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
Nurindah Dwi Antika, Elok Venanda Tessa Lonikat, dan Jojok Dwiridotjahjono (2021).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 31,1% 2. Uji F, Semua Variabel X Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 3. Uji t, Variabel X Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
Raka Ragil Trimulyo, dan Dewi Urip Wahyui (2022).	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV BAMS Jaya	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 59,6% 2. Uji F, Semua Variabel X Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 3. Uji t, Variabel X Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Kampus Terkait 2024

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Kerangka berpikir (Kerangka Konseptual) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan



deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Menurut Priadana (2021:104) kerangka konseptual adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Kerangka berpikir sebaiknya dibuat dalam bentuk diagram atau skema, dengan tujuan untuk mempermudah beberapa variabel yang akan dipelajari berikutnya. Dibawah adalah kerangka berpikir dari penelitian ini yaitu



1. Hipotesis 1
  - a)  $H_0:\beta_i = 0$ , berarti secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
  - b)  $H_1:\beta_i \neq 0$ , berarti secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
2. Hipotesis 2
  - a)  $H_0:\beta_1 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
  - b)  $H_1:\beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
3. Hipotesis 3
  - a)  $H_0:\beta_2 = 0$ , berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
  - b)  $H_1:\beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
4. Hipotesis 4
  - a)  $H_0:\beta_3 = 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
  - b)  $H_1:\beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.