

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut peran manusia yang terlibat dalam organisasi sangat penting. Untuk memotivasi manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, harus dipahami motivasi manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, harus dipahami motivasi manusia yang menentukan seberapa produktif dan terlibatnya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan memperhatikan motivasi kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya *et al* dalam Ningsih *et al*, 2022:55). Menurut Ali *et al* dalam Kurniawan *et al* (2021: 459), motivasi merupakan sebuah prosedur dimana organisasi harus memotivasi karyawannya dalam bentuk bonus, penghargaan, dan beberapa insentif lain untuk mencapai tujuan organisasi. Biasanya karyawan yang termotivasi akan sadar dengan tujuannya dalam menyelesaikan dan memimpin tekadnya untuk mencapai tujuan itu. Dalam organisasi bermotivasi berdampak pada kinerja karyawan dengan keterampilan yang kurang maka mereka akan lebih termotivasi dan memberikan kontribusi dengan pekerjaannya.

Berdasarkan kutipan yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam menggerakkan karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktu dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh insentif seperti bonus dan penghargaan dari organisasi, dan karyawan yang termotivasi cenderung lebih sadar dan terfokus pada tujuan yang ingin dicapai. Sebuah organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, bahkan pada karyawan yang kurang

terampil sekalipun, karena mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dengan pekerjaan mereka.

A. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2019:116). Faktor intern motivasi berasal dari dalam diri karyawan untuk meraih kepuasan dalam pekerjaan. Sedangkan faktor ekstern motivasi berasal dari lingkungan eksternal karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Kebutuhan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap manusia yang tinggal di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup, manusia rela melakukan apapun untuk kebutuhan pangan mereka. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c) Kondisi yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Ketika seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan sesuatu, seperti memiliki rumah impian, hal tersebut dapat menjadi motivasi yang kuat untuk bekerja keras. Keharusan untuk mencari penghasilan yang cukup untuk membeli atau membangun rumah tersebut dapat mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras dan lebih fokus dalam bekerja. Fenomena ini seringkali kita temukan dalam

kehidupan sehari – hari, dimana keinginan yang kuat dapat menjadi pendorong utama untuk meraih tujuan yang diinginkan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai atau melakukan sesuatu yang dapat membuat dirinya dihargai dan diakui oleh orang lain. Penghargaan yang diinginkan tidak hanya bersifat material seperti kenaikan gaji atau bonus, namun juga bersifat non – material seperti rasa dihargai dan dihormati. Rasa dihargai dan dihormati dapat meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan kualitas kerja, dan dapat memberikan keuntungan dalam hal karir atau hubungan sosial dengan orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain atas keberhasilan atau pencapaian yang telah dicapai. Pengakuan ini dapat berupa bentuk apresiasi, penghargaan, atau pujian yang diberikan oleh orang atau institusi yang memiliki otoritas atau keahlian dalam bidang yang berkaitan dengan pencapaian yang telah dicapai oleh seseorang. Pengakuan dapat berperan penting dalam meningkatkan percaya diri dan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa adalah dorongan dalam diri seseorang untuk memiliki otoritas atau kekuasaan atas orang lain atau situasi tertentu. Keinginan ini biasanya muncul karena seseorang merasa bahwa dengan memiliki kekuasaan, ia dapat mempengaruhi orang lain atau situasi yang ada sesuai dengan keinginan atau tujuannya. Keinginan untuk berkuasa dapat memotivasi individu untuk mengambil tindakan yang lebih tegas dan berani dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga memiliki peran yang sama pentingnya yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang. Faktor – faktor tersebut antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak yang signifikan pada motivasi kerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang bersih, teratur dan terorganisir dengan baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan efisien dalam bekerja.

2) Kompensasi yang memadai

Faktor kompensasi seperti gaji dan tunjangan lainnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Karyawan yang merasa bahwa imbalan yang setimpal dengan kinerja mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

3) Supervisi yang baik

Faktor supervisi atau pengawasan yang baik juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapat arahan yang jelas, masukan konstruktif, dan dukungan dari atasan mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Dengan demikian, pengawasan atau supervisi yang baik dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan serta kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Faktor jaminan pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor jaminan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan stabilitas bagi karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras

dan produktif. Ketika karyawan merasa yakin bahwa mereka memiliki pekerjaan yang aman dan stabil, mereka dapat merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik dan dapat fokus pada tugas – tugas yang mereka jalankan.

5) Status dan tanggung jawab

Faktor status tanggung jawab juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai karena tanggung jawab yang mereka emban dan status yang mereka miliki dalam perusahaan akan cenderung lebih termotivasi. Mereka akan merasa lebih percaya diri dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka karena merasa bahwa mereka memiliki peran yang penting dalam organisasi.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel merujuk pada aturan atau kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Dalam hal ini, perusahaan memberikan fleksibilitas dalam hal jadwal kerja, cuti kebijakan *work from home*, ataupun fleksibilitas lainnya yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan kebutuhan pribadi mereka. Dengan adanya peraturan yang fleksibel, karyawan dapat merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

B. Teori – teori motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menjelaskan mengapa manusia bertindak seperti yang mereka lakukan dan bagaimana manusia dapat mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi memperlihatkan pandangan tertentu mengenai manusia. Isi dari teori motivasi membantu kita untuk memahami interaksi yang dinamis didalam organisasi dengan menggambarkan hubungan antara manajer dan karyawan dalam organisasi sehari – hari. Selain itu, teori motivasi membantu manajer dan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang muncul di dalam organisasi.

Teori motivasi dibagi menjadi dua aspek yaitu:

1) Teori kepuasan

Teori kepuasan berfokus pada keadaan atau hasil akhir yang ingin dicapai oleh individu dan seberapa besar kepuasan yang diperoleh ketika tujuan tersebut tercapai. Teori kepuasan menunjukkan bahwa individu akan merasa puas ketika kebutuhan dan tujuan mereka terpenuhi. Dalam teori kepuasan dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja dan hasil akhir.

2) Teori proses

Teori proses lebih berfokus pada cara individu mencapai kepuasan. Teori ini mengacu pada proses kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk mencapai tujuan mereka. Dalam teori proses, terdapat tiga elemen penting yang membentuk motivasi, yaitu:

- a. *Expectancy* : keyakinan individu tentang seberapa besar kemungkinan mereka bisa mencapai tujuan mereka melalui usaha yang diberikan.
- b. *Instrumentality* : keyakinan individu bahwa kinerja mereka akan dihubungkan dengan hasil yang diinginkan.
- c. *Valance* : tingkat nilai atau pentingnya hasil akhir bagi individu

Teori proses memperhatikan cara individu memproses informasi tentang lingkungan dan tujuan mereka, dan bagaimana informasi ini mempengaruhi motivasi mereka. Dengan memahami teori motivasi kepuasan dan teori proses, manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan dan tujuan mereka, serta memberikan dukungan dan penghargaan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka.

C. Hal – hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Dalam pemberian motivasi, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

1) Kebutuhan individu

Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda – beda, oleh karena itu, manajer perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawan untuk memberikan motivasi yang efektif. Beberapa kebutuhan yang seringkali menjadi fokus motivasi adalah kebutuhan finansial, keamanan, pengakuan, kepercayaan diri dan pengembangan diri. Dengan memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, manajer dapat

memberikan motivasi yang sesuai sehingga karyawan dapat merasa terdorong untuk bekerja lebih keras dan produktif.

2) Konsistensi

Konsistensi dalam memberikan motivasi karyawan sangat penting agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif. Motivasi yang diberikan perlu konsisten dengan tujuan dan nilai organisasi, serta tidak bertentangan dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku. Jika tidak konsisten, motivasi yang diberikan bisa menjadi kontraproduktif dan menurunkan motivasi karyawan. Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan bertentangan dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku, karyawan cenderung kehilangan kepercayaan pada perusahaan dan dapat menurunkan motivasi mereka.

3) Jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa senang dan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti imbalan finansial, pengakuan, atau promosi. Kedua jenis motivasi perlu diberikan secara seimbang untuk mencapai hasil yang optimal.

4) Cara memberikan motivasi

Cara pemberian motivasi juga perlu diperhatikan agar lebih efektif. Manajer perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberikan tantangan yang memotivasi karyawan. Selain itu, manajer perlu juga memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

5) Pengukuran

Penting untuk melakukan pengukuran efektivitas motivasi yang diberikan. Dengan mengukur efektivitas, manajer dapat mengevaluasi apakah motivasi yang diberikan berhasil meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Pengukuran efektivitas dapat menjadi dasar untuk menentukan apakah perlu melakukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

Dengan memperhatikan hal – hal tersebut, manajer dapat memberikan motivasi yang efektif dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam jangka panjang, motivasi yang efektif dapat membawa manfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan, termasuk meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, manajer perlu berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

D. Indikator motivasi

Indikator motivasi adalah tanda – tanda atau parameter yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Menurut (Sutrisno dalam Musa *et al*, 2021:451) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Daya pendorong

Setiap individu umumnya terdapat daya pendorong didalamnya yang cenderung bervariasi. Daya pendorong ini berkaitan dengan erat dengan dorongan dan kekuatan dalam meningkatkan kemauan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Daya pendorong ini akan membuat suatu individu mampu memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan baik dalam kehidupan pribadi, sosial ataupun berkaitan dengan pekerjaan.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu berkat pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain. Dalam konteks motivasi, kemauan dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi keputusan dan tindakan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Tujuannya tentu agar dirinya mau mengabdikan permintaan tersebut tanpa adanya rasa terpaksa. Biasanya hal ini terjadi di dalam perusahaan ketika ada karyawan yang mau membantu temannya bekerja padahal harusnya bukan dia yang mengerjakan.

4. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Keahlian memang tidak dapat langsung dimiliki, juga harus terus diasah agar semakin kuat dan terampil. Perlu adanya proses pembentukan terlebih dahulu agar mendapat kemampuan dalam suatu bidang tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, namun tetap tersusun rapi dan mulus. Semuanya harus dilakukan sesuai dengan keadaan agar mencapai hasil tertentu. Proses pembentukan keterampilan dapat dilakukan dengan latihan dan pengalaman dalam situasi yang berbeda – beda. Keterampilan yang terus diasah dan ditingkatkan akan berdampak positif pada kinerja seseorang dalam mencapai hasil yang diinginkan.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah akibat lanjut dari pelaksanaan peranan. Bisa dalam bentuk hak, kewajiban, hingga kekuasaan. Sebagai dari kesadaran berperan yang baik, seseorang harus menerima dan memenuhi tanggung jawab yang timbul akibat pelaksanaan peran yang dijalankan.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah suatu hal yang wajib dilaksanakan. Memiliki arti juga sebagai sesuatu yang dibebankan kepada individu tersebut. setiap jabatan pasti memiliki tanggung jawabnya masing – masing, seperti tugas yang wajib diselesaikan. Itulah kewajiban yang harus dikerjakan dengan optimal.

8. Tujuan

Tujuan dalam indikator motivasi kerja berfokus pada pernyataan tentang kondisi yang diinginkan individu terhadap perusahaan. Tujuan menjadi bentuk dari tahap akhir yang ingin dicapai agar dapat memberikan hasil kerja yang baik. Tujuan ini menjadi fokus utama dalam mencapai keberhasilan motivasi kerja.

2.1.2 Disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang maksimal, terutama dalam konteks kerja di perusahaan. Disiplin merupakan perasaan

taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercayai dan merupakan tanggung jawab karyawan. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi juga kinerja karyawan dan mereka akan bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin harus menjadi prioritas dalam lingkungan kerja untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan dalam Manurung, 2020:3). Menurut Tumilaar dalam Kurniawan *et al* (2021: 459-460), disiplin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jadi keberadaan disiplin pekerjaan diperlukan dalam suatu perusahaan, karena sikap disiplin di suatu organisasi akan mampu melaksanakan programnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam konteks organisasi atau perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Kehadiran disiplin di dalam perusahaan juga dapat membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan dan memperkuat disiplin kerja sebagai bagian dari budaya dan nilai – nilai perusahaan.

A. Pentingnya disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Pentingnya disiplin kerja dapat dijelaskan dengan beberapa alasan.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat bekerja lebih produktif dan efektif. Mereka dapat mengatur waktu dan prioritas dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih efisien. Selain itu, karyawan yang memiliki disiplin

kerja yang baik cenderung lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik.

Disiplin kerja juga dapat meningkatkan keandalan karyawan. Karyawan yang disiplin dapat diandalkan dalam memenuhi janji dan tanggung jawabnya. Mereka akan selalu hadir dan bekerja dengan tepat waktu serta memenuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan membangun citra positif dimata pelanggan dan karyawan lain.

Disiplin kerja juga dapat membantu perusahaan untuk meminimalkan risiko dan konflik di dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan sehingga dapat mengurangi risiko dan konflik yang dapat terjadi. Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan standar kualitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan.

Dalam kesimpulannya, disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan keandalan, dan membantu perusahaan untuk meminimalkan risiko dan konflik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa semua karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

B. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Karyawan dapat terpengaruh oleh pemimpin dalam hal sikap dan kebiasaan yang diperoleh. Pemimpin dapat mempengaruhi hal tersebut melalui iklim atau suasana kepemimpinan yang dibangun serta contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk membangun disiplin yang baik diantara karyawan, penting bagi pemimpin untuk memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Agustini (2019:97-98) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan, cenderung kurang termotivasi dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas –

tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil dan seimbang kepada karyawan.

2) Ada tidaknya pemimpin teladan di perusahaan

Pemimpin yang menjadi teladan bagi karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka. Jika pemimpin menunjukkan disiplin kerja yang baik dan mematuhi aturan, karyawan akan lebih termotivasi dan terinspirasi untuk meniru perilaku pemimpin tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memberikan contoh yang baik dalam disiplin kerja dan etika kerja kepada karyawan mereka.

3) Ada aturan – aturan yang dijadikan pedoman

Adanya aturan – aturan yang jelas dan dijadikan pedoman dapat membantu memperkuat disiplin kerja karyawan. Jika aturan – aturan tersebut dijelaskan dengan baik dan konsisten diaplikasikan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk memenuhi aturan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperkuat aturan – aturan yang ada agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Pemimpin yang memiliki keberanian dalam mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan, akan memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan. Karyawan akan merasa bahwa aturan harus dipatuhi dan pelanggarannya akan dihukum dengan tegas. Penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki keberanian dalam mengambil tindakan yang diperlukan terhadap pelanggar aturan.

5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan

Pemimpin yang memperhatikan karyawan dan memberikan perhatian terhadap masalah – masalah yang dihadapi karyawan, akan membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dan diakui oleh pemimpin, sehingga lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas – tugas dengan baik. Seorang pemimpin perlu untuk memperhatikan karyawan dan memberikan dukungan yang dibutuhkan.

6) Terciptanya kebiasaan – kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan

Kebiasaan – kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan seperti jadwal yang disiplin, kebiasaan untuk memenuhi target, dan kebiasaan untuk melaporkan

pekerjaan secara teratur, dapat membantu memperkuat disiplin kerja karyawan. Karyawan yang terbiasa melakukan kebiasaan – kebiasaan tersebut akan lebih mudah mematuhi aturan dan melaksanakan tugas – tugas dengan baik. Karyawan perlu untuk membentuk kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan dalam bekerja.

C. Indikator disiplin

Indikator disiplin adalah parameter atau tanda – tanda yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin seseorang dalam bekerja. Indikator ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan memperbaiki tingkat disiplin kerja karyawan serta menentukan langkah – langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Menurut Rivai dalam Ichsan (2020:191) menjelaskan indikator disiplin sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan. Pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kehadiran karyawan dalam menjaga tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

2. Ketaatan pada aturan

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan harus dibuat agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan disiplin diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Indikator ini mencakup sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin biasanya mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang disiplin berupaya

untuk melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi merupakan sikap teliti dan berhati – hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mampu menjaga kewaspadaan dan fokus pada pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin biasanya memperhatikan detail dan berupaya untuk menghindari kesalahan atau kecelakaan yang dapat mengganggu produktivitas dan keselamatan kerja.

5. Etis kerja

Etis kerja merupakan acuan standar moral dan profesional yang mengatur perilaku individu ditempat kerja. Etis kerja membantu memastikan bahwa tindakan karyawan ditempat kerja adalah wajar, bermanfaat, dan tidak merugikan orang lain. Indikator ini mencakup sikap karyawan terhadap integritas, kejujuran, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Organisasi perlu memahami bahwa keberadaan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat bagi karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno dalam Manurung (2020:3) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Afandi dalam Kusuma *et al* (2022:252) yakni suatu hal yang ada di sekitar pekerja serta bisa memberikan pengaruh dalam kinerja petugas seperti kebersihan tempat kerja, kebisingan, pencahayaan, pengaturan warna ruangan, ventilasi, kelembaban, suhu ruangan dan sesuai atau tidaknya peralatan kerja. Rasa nyaman dalam kerja bisa muncul dan diberikan berkat suasana lingkungan kerja yang nyaman kondusif, dan baik, sehingga pekerjaan karyawan juga terlaksana dengan baik, yang pada akhirnya hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri.

A. Jenis – jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, serta kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan memahami jenis – jenis lingkungan kerja yang ada dan memastikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam Manurung (2020:3) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang bersifat fisik dan dapat dilihat serta dirasakan secara langsung oleh karyawan, seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, kebisingan, udara, dan fasilitas kantor. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, kesehatan dan produktivitas kerja. Sementara lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak aman dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan risiko cedera atau kecelakaan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala sesuatu yang bersifat non fisik, seperti budaya organisasi, hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, dan penghargaan atas prestasi kerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan motivasi, semangat dan loyalitas karyawan, serta membantu menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Lingkungan kerja yang tidak sehat atau kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi mereka.

B. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja adalah informasi atau petunjuk yang digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Indikator tersebut dapat berupa data atau informasi tentang berbagai aspek

lingkungan kerja seperti fasilitas fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja dapat membantu organisasi dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti dalam Ahmad (2022:289) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup ditempat kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi resiko kecelakaan kerja. Indikator yang baik meliputi intensitas cahaya yang cukup, penyebaran cahaya yang merata, serta peredupan cahaya yang sesuai. Penerangan yang kurang memadai dapat menjadi indikator negatif.

2. Suhu ruangan

Suhu ruangan yang nyaman dapat membantu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Suhu ruangan yang baik meliputi suhu ruangan yang sesuai dengan aktifitas yang dilakukan, serta sistem pengaturan suhu yang dapat menyesuaikan suhu ruangan sesuai kebutuhan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan.

3. Suara bising

Suara bising yang berlebih dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja karyawan. Penggunaan peredam yang efektif dan penerapan kebijakan terkait penggunaan alat yang berisik merupakan hal yang penting untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stres pada karyawan.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan. Indikator penggunaan warna yang baik meliputi pemilihan warna yang sesuai dengan kegiatan yang dilakukan, serta penggunaan warna yang menyeimbang antara kecerahan dan kegelapan. Penggunaan warna yang tidak sesuai dapat memberikan efek negatif pada karyawan.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang cukup dan nyaman dapat membantu karyawan bekerja dengan efektif dan efisien. Indikator ruang gerak yang baik meliputi ukuran ruangan yang sesuai dengan jumlah karyawan dan aktivitas yang dilakukan, serta pengaturan peralatan yang efektif. Dengan ruang gerak yang terbatas dapat menghambat karyawan dalam bekerja.

6. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Indikator kemampuan kerja yang baik meliputi fasilitas dan peralatan kerja yang memadai. Fasilitas dan peralatan yang kurang memadai dapat memperlambat proses bekerja karyawan yang pada akhirnya mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja.

7. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Indikator hubungan antar karyawan yang baik meliputi adanya komunikasi yang efektif, kebijakan yang adil dan transparan, serta budaya organisasi yang mendukung kerjasama dan saling menghargai. Hubungan karyawan yang tidak harmonis akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut. kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dalam lingkungan kerja.

kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Tampenawas *et al*, 2022:771). Sedangkan menurut Gibson dalam Manurung (2020:2) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kretivitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal – hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Kinerja adalah hasil

kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang baik, secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi dan dapat tercermin dalam *output* yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, serta meliputi kreativitas, fleksibilitas, dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, manajemen harus memahami pengukuran kinerja karyawan yang tepat untuk menilai sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan organisasi dan memberikan insentif dan bonus yang tepat sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan yang baik.

A. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2019) dalam faktor – faktor kinerja sebagai berikut:

Human performance = *ability* + *motivation*

Motivation = *attitude* + *situation*

Ability = *knowledge* + *skill*

Kemampuan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan mengacu pada pemahaman individu terhadap tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor lainnya, yaitu sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*). Sikap merujuk pada keinginan individu untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Situasi mengacu pada kondisi lingkungan dan situasi kerja yang mempengaruhi motivasi individu.

Kinerja manusia dapat dijelaskan sebagai gabungan antara kemampuan dan motivasi, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, keterampilan, sikap dan situasi. Untuk meningkatkan kinerja manusia dalam lingkungan kerja, perusahaan

dapat mengembangkan strategi yang memperhatikan faktor – faktor ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kemampuan dan motivasi karyawan. Dengan memperhatikan hal ini, perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

B. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui, biasanya sebuah pertemuan kajian tahunan (Amstrong dalam Edison *et al*, 2020:193). Penilaian kinerja adalah proses dalam lingkungan kerja. Penilaian kinerja tidak hanya penting bagi perusahaan atau organisasi, tetapi juga penting bagi karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan atau organisasi perlu melakukan analisis terhadap sistem penilaian yang ada untuk menentukan kekurangan – kekurangan yang perlu diperbaiki dan memastikan sistem penilaian tersebut masih relevan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dikarenakan sistem penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran dan memacu karyawan untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi. Karena pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan dan hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan *reward* atau untuk penilaian karir.

Ada beberapa alasan mengapa suatu perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Manajemen memberikan sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memacu motivasi karyawan untuk berprestasi dan pada saat bersamaan membantu manajemen dalam mengambil keputusan seperti pemberian penghargaan, kenaikan kompensasi, dan juga promosi. Oleh karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Penilaian akan diterima baik oleh yang dinilai jika cara pengukuran disepakati bersama dan transparan. Beberapa perusahaan atau organisasi mengukur kinerja ini melalui *balanced scorecard*.

C. Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah parameter atau ukuran yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja suatu organisasi, departemen, atau karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. indikator kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam membuat keputusan dan rencana kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Menurut Rivai dalam Nasution (2020:194) menjelaskan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik karyawan dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan dengan tingkat keakuratan dan konsistensi yang tinggi. Perusahaan atau organisasi biasanya menetapkan standar kualitas kinerja karyawan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan memperhatikan kualitas kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

2. Kuantitas

Kualitas kerja merujuk pada seberapa banyak tugas atau proyek yang berhasil diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang mampu menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi dalam waktu yang sama atau lebih singkat dari reka kerja mereka cenderung lebih efektif dalam mengelola waktu dan sumber daya.

3. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merujuk pada seberapa cepat dan tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketepatan waktu adalah faktor penting dalam operasi bisnis, karena ketidaktepatan waktu dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dapat membantu perusahaan atau organisasi memenuhi tenggat waktu dan target yang ditetapkan.

4. Efektifitas

Efektifitas merujuk pada kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan atau target kerja yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Efektifitas kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai keberhasilan operasi bisnis, karena seorang karyawan yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis dan memenuhi harapan pelanggan atau pemangku kepentingan. Karyawan yang efektif cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dalam menjalankan tugasnya.

5. Kemandirian

Kemandirian merujuk pada kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Karyawan yang mandiri cenderung memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri, serta mampu memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting untuk diselesaikan terlebih dahulu. Mereka juga biasanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks dengan sedikit atau tanpa bimbingan.

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 dapat disajikan di bawah ini.

Manurung (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Emerald. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa 74% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja 26% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji serempak (*simultan*) menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Emerald Garden Medan.

Ningsih *et al* (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa 26% dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji serempak (*simultan*) menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Tampenawas *et al* (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 21 orang responden dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil hipotesis menunjukkan 79% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji serempak (*simultan*) menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial secara disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nusantara Tondano Sulawesi Utara.

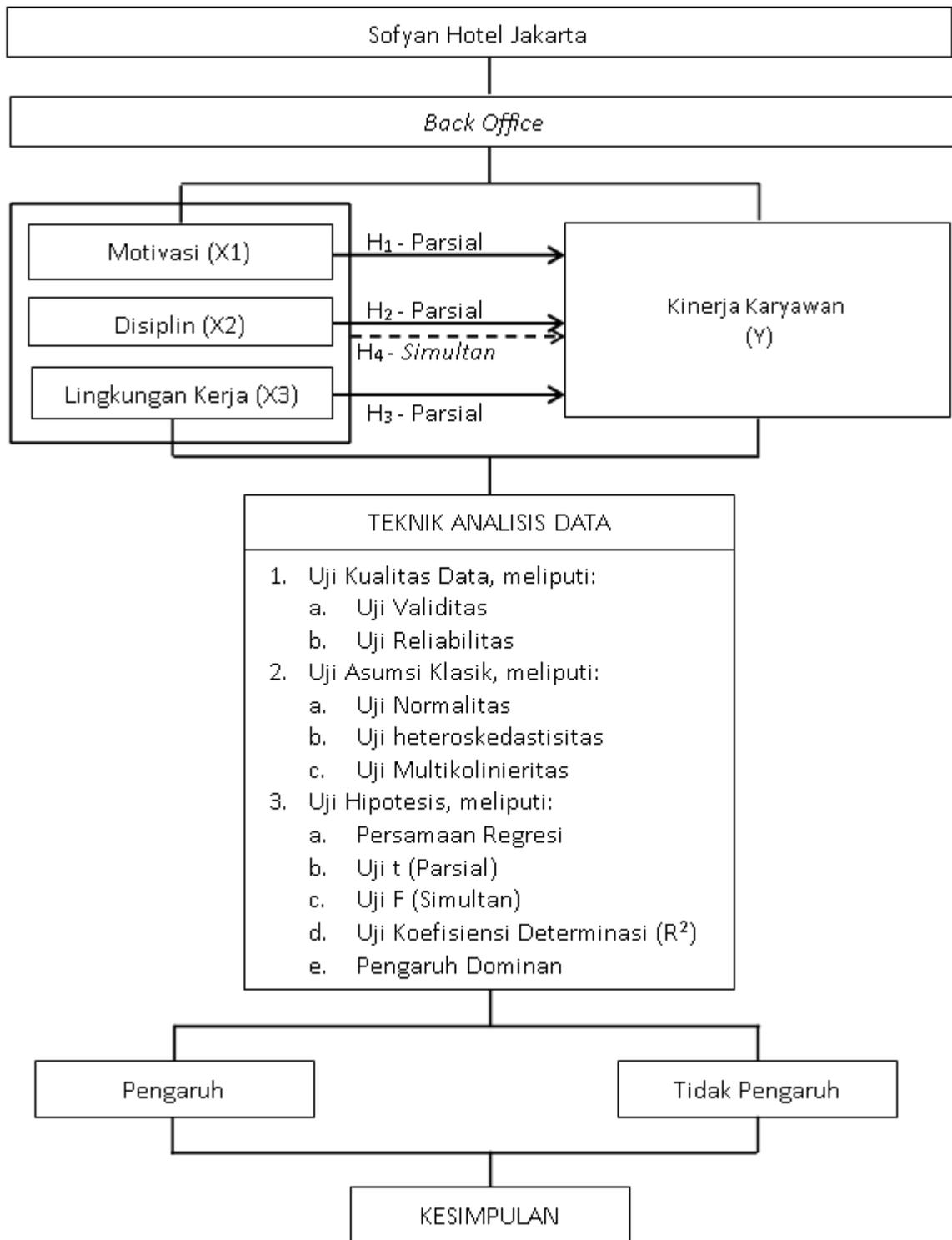
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Manurung (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Analisis Linear Berganda	1. Uji regresi 18,199 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ningsih <i>et al</i> (2022)	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Motivasi kerja lingkungan kerja	Analisis Linear Berganda	1. Uji regresi 25,947 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Tampenawas <i>et al</i> (2022)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Analisis Linear Berganda	1. Uji regresi 3,229 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Kampus terkait (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah model atau gambar yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar konsep – konsep yang relevan dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual menunjukkan konsep – konsep yang menjadi fokus penelitian serta bagaimana konsep – konsep saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber : Penulis (2023)

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

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta.