BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Selain itu menurut Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

Dessler (2018) mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi - fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Menurut Hasibuan (2019), komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin. Sedangkan fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasan, pemeliharaaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Rivai (2019) berpendapat tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuntitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Agar dapat lebih jelas dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Sutrisno (2019) mengemukakan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja. Sedangkan Edison (2022) berpendapat kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2021) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam

periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Mangkunegara (2021) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu dtempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*atitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu atau dapat membedakan individu yang satu dengan yang lain. Faktor ini merupakan kecakapan individu angsaru dengan yang lainnya:

1) Karateristik demografi misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
2) Karateristik kompetensi misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
3) Karateristik fisikologi, misalnya: nilai-nilai yang di anut seperti sikap dan prilaku.

d. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai satu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemampuan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

e. Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan, peralatan, dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Beberapa point penting yang dapat dilihat dari pengertian kinerja karyawan menurut Silaen (2021) adalah:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

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. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

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. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia.

e. Otoritas “Wewenang”

Prawirosentono (2010) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas. Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

f. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono (2010). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

g. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

Mangkunegara dalam Silaen (2021) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
c. Tujuan yang realistis dimiliki.

d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.

e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.

f. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2021) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan.

   Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja.

   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas.

   Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab.

   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.

b. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
d. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
e. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
f. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
g. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
h. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
i. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Robbins dalam Silaen (2021) 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.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator – indikator di atas yang meliputi: Kualitas pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi kata disiplin yang berasal dari bahasa inggris ialah "*Disciple*" yang artinya penganut pengajaran dan pengikut, melatihan dengan sebagainya. Kedisiplinan adalah suatu tempat yang tertentu kepada orang – orang yang bergabung pada suatu organisasi yang tunduk terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa penuh semangat, kemudian kerja adalah merupakan segala kegiatan orang-orang yang melaksanakannya hanya untuk mengomentari tercapainya tujuan yang sudah di tetapkan. Kedisiplinan kerja ialah dimana pada suatu perkembangan yang baik pada bagi karyawan yang sangat penting apabila disiplin kerja yang menunjukkan terhadap tingkah laku pada orang disekitarnya. Kemudian disiplin juga merupakan suatu proses yang dimana di adakan kegiatan pelatihan terhadap karyawan agar para karyawan tersebut dapat meningkatkan pengetahuan control diri serta agar kedepannya akan menjadi yang lebih baik dalam masalah pekerjaan.

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Para ahli telah memberikan berbagai pandangan tentang pentingnya disiplin kerja dalam mencapai tujuan organisasi, serta bagaimana menciptakan disiplin kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang mencakup ketaatan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja juga meliputi penampilan kerja, etika kerja, dan produktivitas kerja.

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2019):

a. Disiplin retributife (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan – tindakan disipliner.
d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi – konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

Rivai (2019) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.
    1) Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Demikian pula kompensasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya seperti gaji yang memuaskan, perhatian yang cukup, dan mendapat ekstra gaji ketika karyawsan bekerja lebih dari jatah yang seharusnya dikerjakan maka karyawan tidak akan lesu dan tetap menjunjung tinggi aturan perusahaan.
    2) Displin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk

sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

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. Berkembang rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur bagi manajemen dalam menilai dan mengukur tingkat disiplin karyawan di organisasi. Namun, perlu diingat bahwa setiap organisasi mungkin memiliki aturan dan prosedur yang berbeda, sehingga indikator disiplin kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi masing – masing. Menurut Sutrisno (2019), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

a. Ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi. Indikator ini mencakup kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja, termasuk ketentuan waktu dan jam kerja, serta penggunaan sumber daya organisasi.
b. Kualitas dan kuantitas kerja. Indikator ini mencakup penyelesaian tugas dan pekerjaan karyawan dengan hasil yang memuaskan, serta produktivitas kerja yang tinggi.
c. Kehadiran dan ketepatan waktu. Indikator ini mencakup kehadiran karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

d. Etika kerja. Indikator ini mencakup perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja, seperti sikap kerja sama, tanggung jawab, integritas, dan sikap positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban.

e. Kedisiplinan dalam menggunakan sumber daya organisasi. Indikator ini mencakup penggunaan sumber daya organisasi, seperti waktu, bahan, dan fasilitas, secara efektif dan efisien, serta menjaga kebersihan dan keamanan di tempat kerja.

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

a. Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaaan, terdiri dari:
   1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
   2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

b. Norma Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peruahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
   1) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
   2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

c. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.1.4. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila

kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri.

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya menurut Siagian (2019).

Motivasi menurut Mangkunegara (2021) adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Sedangkan menurut Sudiro (2022) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

2. Teori – Teori Motivasi Kerja

Maslow menjadi terkenal karena teori motivasinya, yang tercermin dalam bukunya ”*motivation and personality*”. Ia mengajukan teori tentang *hierarchy of needs*. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Adim (2022) terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*), kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*), apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
c. Kebutuhan sosial (*social-need*), jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*), aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Ridho (2020) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan *reward* cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk

mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

a. Kebutuhan prestasi (*need for achievment*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Menurut Robbins (2015) Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memilki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Silaen, dkk (2021) Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja:
    1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.
2) Keinginan untuk dapat memiliki.
3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4) Keinginan untuk berkuasa.

Menurut Enny (2019) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk:
   - Dapatkan kompensasi yang layak
   - Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
   - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.
4) Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti:
   - Adanya penghargaan terhadap prestasi
   - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
   - Pimpinan yang adil dan bijaksana
   - Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5) Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.

b. Faktor eksternal tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu:

1) Kondisi lingkungan kerja

   Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2) Kompensasi yang memadai

   Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya

e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Sedangkan menurut Chusnah (2019) menyatakan indikator motivasi kerja yaitu:

a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditujukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Keamanan, ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension. Tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

d. Aktualisasi diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2.1.5. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan sangat memepengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja karyawan.

Afandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Sedangkan Sedamaryanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan uraian tersebut peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan karena lingkungan kinerja karyawan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan dapat bekerja secara optimal. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dalam dua kategori, yaitu:

   a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
   b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, siklus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah laku maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atasan komunikasi antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis maka pegawai akan merasa betah dan nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik efektif dan efisien.

Siagian (2019) berpendapat bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan uraian maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup dari fasilitas perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan keadaan ditempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra, namun menggunakan perasaan misalnya hubungan antara karyawan dan pemimpin.

3. Faktor – Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melakukan suatu kegiatannya dengan baik, asalkan ditunjang dengan kondisi yang sesuai, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2018) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

a. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Penerangan/pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak boleh lebih 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh normal.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat menganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menumbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam

ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat menganggu tubuh dalam hal:

a) Konsentrasi bekerja
b) Datangnya kelelahan
c) Timbulnya beberapa penyakit, diantarnya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau- bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik – baiklnya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

j. Musik ditempat bekerja

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

k. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan. Salah sartu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal – hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan

   Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk

   Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustasi

   Dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

4. Perubahan – perubahan dalam segala bentuk

   Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang – orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

   Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruh oleh beberapa faktor seperti kondisi lingkungan pekerjaan misalnya pencahayaan, sirkulasi udara, kelembaban di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, dan juga dipengaruhi oleh suatu hubungan antar karyawan di tempat kerja atau lingkungan psikis.

4. Indikator Lingkungan Kerja Karyawan

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
   a. Pencahayaan
   b. Kelembaban
   c. Kebisingan
   d. Pewarnaan
   e. Ruang gerak
   f. Fasilitas
   g. Bau – bauan

2. Lingkungan kerja non fisik
    a. Hubungan dengan pemimpin
    b. Hubungan sesama rekan kerja
    c. Komunikasi antar pegawai
    d. Keamanan kerja

Menurut Afandi (2018) indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan Cahaya
b. Warna
c. Udara
d. Suara

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

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 kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Larosa (2022) melakukan penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 17 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa (1). berdasarkan hasil validitas butir soal angket diperoleh data bahwa angket yang telah disusun memenuhi kriteria valid atau layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini, (2). berdasarkan hasil uji koefisien regresi berganda diperoleh persamaan akhir yaitu Y= 25,5007 + 0,0960 (X_1) + 0,2938 (X_2), (3). berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan, diketahui besar pengaruh pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan

Alasa Kabupaten Nias Utara adalah sebesar 38,69 %, dan (4). berdasarkan hasil perhitungan uji F hipotesis di terima jika $F_{hitung}>F_{tabel}$ atau 4,4203>3,74 sehingga dengan demikian hipotesis Ha diterima yang berada pada korelasi tinggi, atau dengan kata lain, ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

Sinambela (2022) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi di penelitian asosiatif ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Ada 92 responden. Teknik analisis adalah regresi linier berganda. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Chusnah (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara serentak dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh 53,4% sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

Vernandes (2022) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama–sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos

Indonesia (Persero) di Kota Padang. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

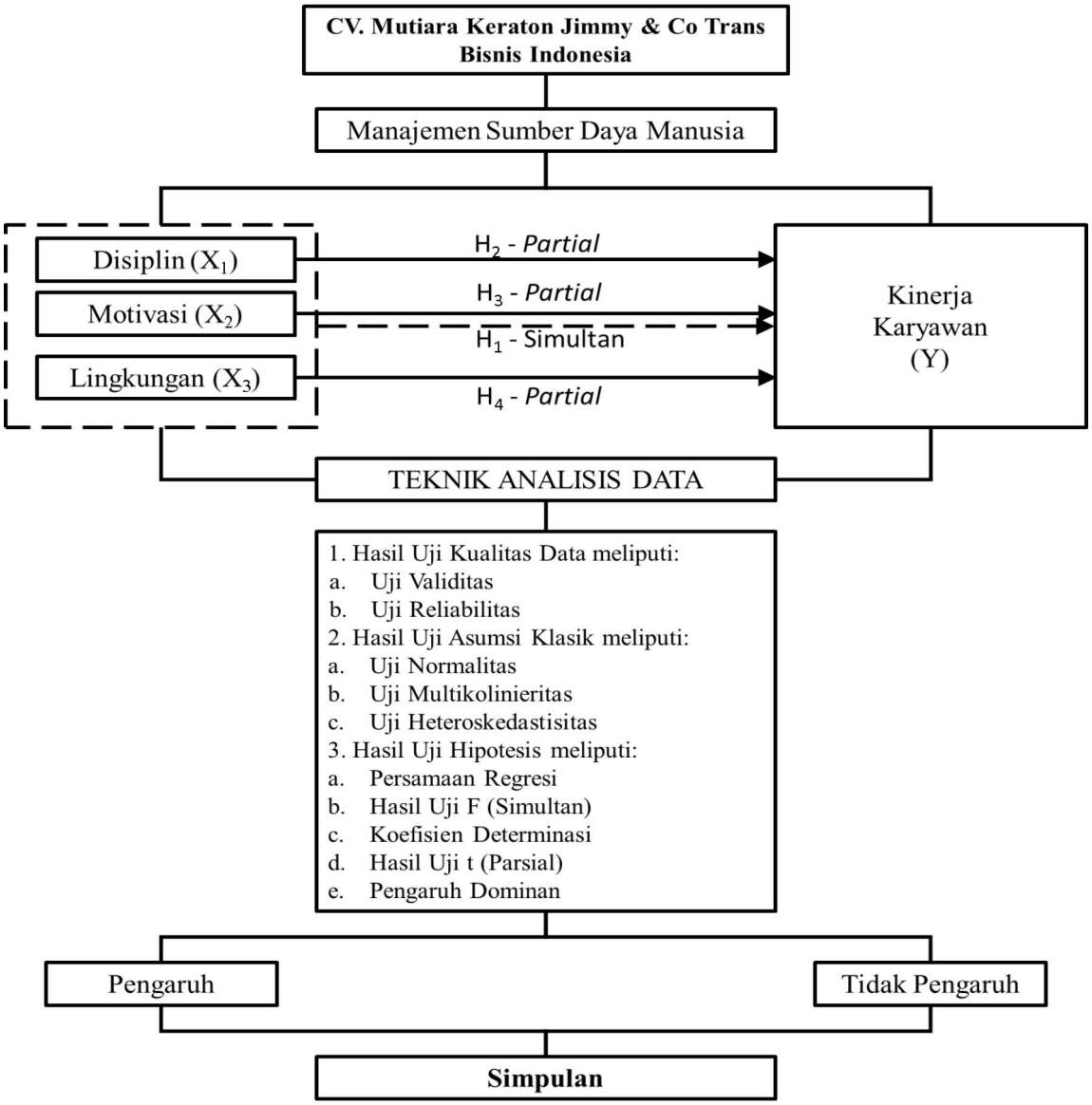
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Larosa (2022)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai	Kepemimpinan, Motivasi kerja, Etos kerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 38,69% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap etos kerja 3. Uji t didapatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap etos kerja
Sinambela (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 90% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t didapatkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan
Chusnah (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 53,40% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t didapatkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan
Vernandes (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 61,6% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Adapun gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat peneliti gambarkan seperti Gambar 2.1, dimana gambar tersebut menunjukkan alur yang akan penulis lakukan mulai dari bagaimana penulis memperoleh gambaran tentang desain penelitian ini, dilanjutkan dengan pemilihan variabel yang akan diteliti, selanjutnya berbagai uji yang akan dilakukan, hingga penulis mengambil sebuah kesimpulan atas penelitian baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka konseptual yang disampaikan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_i = 0$, dimana berarti secara simultan disiplin, motivasi dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

H_1 : $\beta_i \neq 0$, dimana berarti secara simultan disiplin, motivasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

H_1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

H_1 : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.