

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, oleh karena itu untuk itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2017: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Larasati (2018:6) “manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Menurut Mary Parker Follett dalam (Handoko, 2014: 1) Manajemen telah banyak disebut “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Menurut Schuler dalam Sutrisno (2016:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

1. pengertian disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil. Adapun menurut Keith Davis dalam

(Mangkunegara, 2017: 29) mengemukakan bahwa “ *Decipline is management action to enforce organization standarts*”. Berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dan pendapat Sutrisno (2016:86) “disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dari pendapat diatas dapat dimaknai bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2, Jenis-jenis disiplin kerja

Hal yang samapun diungkapkan oleh Handoko (2014:8), ada dua jenis disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis disiplin kerja di bagi menjadi 3 yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Adapun pendapat ahli tersebut diatas juga menyebutkan bahwa jenis-jenis disiplin ada 4 yaitu disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu dan perspektif utilitarian.

3. Tujuan disiplin kerja

Menurut Simammora (2016:22) bahwa tujuan disiplin adalah:

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan perusahaan.
- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahan.
- 3) Pendekatan disiplin

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- 5) Pemberin hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

4. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

5. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) indicator disiplin kerja sebagai beriku:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang kan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berpran dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa
Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
- 4) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat
Waskat (pengawasan ketat) berkaitan dengan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan.
- 6) Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan *indiscipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubunan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kinerja pegawai. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi menurut Abraham Sperling dalam (Mangkunegara, 2017:93) Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Menurut Fillmore H. Stanford dalam (Mangkunegara, 2017:93, Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016:142) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Ernest J. McCormick dalam (Mangkunegara, 2017:94) Motivasi kerja di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Teori Motivasi Kerja

a. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai

kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Abraham dalam (Mangkunegara, 2017:94-95) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- 1) 1Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, bertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan di hargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori ERG (*Exixtence, Relatedness, Growth*)

Menurut Alderfer dalam (mangkunegara, 2017:98) Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- 1) *Existence need*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori *Insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan di kontrol oleh pikiran.

d. Teori *Drive*

Konsep *Drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya,kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

e. Teori lapangan

Menurut Kurt Lewis dalam (Mangkunegara, 2017:99-100) teori ini merupakan m Pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*.

3. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Prinsip memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150), Jenis-jenis motivasi terdiri dari Motivasi Positif (Insentif Positif) dan Motivasi Negatif (Insentif Negatif).

- a) Motivasi Positif (*Incentif Positive*), manager perlu memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dengan baik. Dengan motivasi positif, semangat dan kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (*Incentive Negative*), manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat dan kinerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

5. Indikator motivasi kerja

Menurut Afandi (2018:29) indikator dari motivasi yaitu :

- a) Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilihatkan pada organisasi.
- b) Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjai tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.
- c) Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda

Menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma (2016), yaitu :

Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

1. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
2. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
3. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
4. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4. Pengertian Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Schultz (2006), lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai yang terkait dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, serta kelelahan.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja. Maka lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2. Jenis-jenis Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sarwoto (2017:102-103 berpendapat bahwa:

A.Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah:

- a) Tata ruang kerja yang tepat. Suatu organisasi sebaiknya memastikan karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- b) Cahaya dalam ruangan yang tepat. Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- c) Suhu dan kelembapan udara yang tepat. Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Suara yang sangat bising akan sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk

menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

- e) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- f) Keamanan kerja karyawan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman disini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

B. Lingkungan kerja *non* fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan non fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

3 Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

a) Penerangan

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pegawai yang berguna untuk mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya.

Penerangan cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang

jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya dapat berakibat pada kinerja pegawai, yaitu kinerja pegawai menjadi menurun. Hal ini disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dikerjakan mempunyai kesalahan sehingga menyebabkan ketidakefisienan dalam bekerja dan tujuan organisasi pun sulit dicapai.

b) Temperatur di tempat kerja

Tubuh manusia pada dasarnya mempunyai suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Apalagi tempat kerja mempunyai temperature yang tinggi yang menyebabkan ruangan menjadi panas, hal ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja. Menurut hasil penelitian, berbagai temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi setiap pegawai berbeda, bergantung didaerah yang bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembapan tempat kerja

Kelembapan menunjukkan banyaknya air terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi ini temperature udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memberi dampak pada tubuh seseorang yaitu saat ,menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara tempat kerja

Oksigen adalah gas dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup dalam proses metabolisme. Oksigen yang terpenuhi disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman disekitar kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.. kebisingan bunyi tidak dikehendaki mempunyai dampak jangka panjang karena bunyi tersebut bisa mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendanya dihindari agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktifitas kerja meningkat.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis menunjukkan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan yang tidak diinginkan. Getaran mekanis sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya

g) Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau tidak sedap ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Jika terjadi terus menerus, hal itu dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan suatu cara yang dapat dipakai untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna tempat kerja

Tata warna tempat kerja tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkandung menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi tempat kerja

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

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bisa membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan di tempat kerja, baik yang sifatnya fisik maupun non fisik.

4. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Indicator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2010), dalam (maryati, 27:2021) adalah sebagai berikut.

- a. Penerangan/ Cahaya di tempat kerja
- b. Temperature/ suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Keamanan kerja
- k. Musik di tempat kerja
- l. Hubungan rekan kerja

2.1.5. Pengertian Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periodewaktu. Menurut Amstron dan Baron dalam (Fahmi, 2015:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Stoner dalam (Meithiana, 2017:50) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi, peranan. Menurut Siagian dalam (Meithian, 2017:51) kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Methiana, 2017:51), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Maurice dalam (Meithiana, 2017:52-53) , sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staf . Dalam bagian ini akan diungkap table analisis yang diungkap oleh Maurice berkenaan dengan atribut penyebab kinerja menurun atau meningkat.

Tabel 2.1.4. Tabel analisis Maurice tentang kinerja individu *Internal (personal) Exsternal(environment)*

Kinerja baik	Kemauan tinggi kerja keras	Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan kerja Pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah Upaya terbatas	Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja tidak produktif Pimpinan tidak simpatik

Sumber.villere,Maurice,F.dalam Meithiana (2017)

Berdasarkan table tersebut dapat dipahami bahwa persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu

memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Menurut Gibson, dalam (Meithiana, 2017:54) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

A. Variabel individual, terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik
- b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
- c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin

B. Variabel organisasional, terdiri dari:

- a. Sumberdaya
- b. Kepemimpinan
- c. Imbalan
- d. Struktur
- e. Desain pekerjaan

C. Variabel psikologis, terdiri dari:

- a. Persepsi
- b. Sikap
- c. Kepribadian
- d. Belajar
- e. Motivasi

3. Tujuan Dan Elemen Manajemen Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja.

Menurut Fahmi,(2015:4) adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja adalah untuk :

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan

- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan, kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
 - e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
 - f. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
 - g. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
 - h. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
 - i. Asas dasar penelitian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengaji *training* dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
 - j. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
 - k. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
 - l. membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
 - m. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
 - n. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total
4. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bono dan Judge (2003) dalam Methiana (2017:55) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan secara individu:

- a) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b) Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.
- d) Efektifitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan.
- f) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
- g) Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

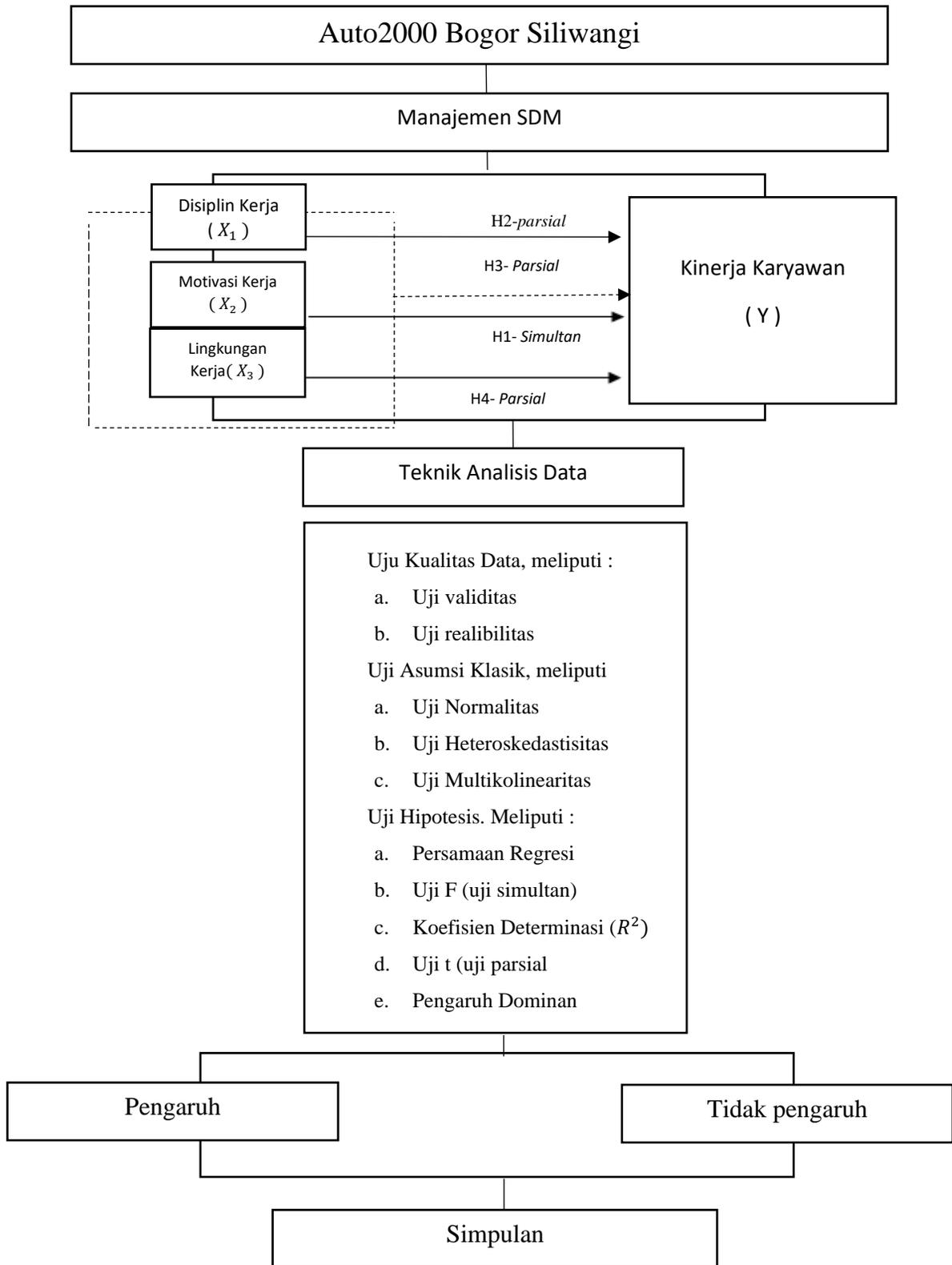
Beberapa penelitian relevan yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Bambang Siswanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Disiplin Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. $Y = 4,604 + 0,476 X_1 + 0,336 X_2 + e$ 2. X_2 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 3. X_1 (disiplin kerja) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ((Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 13 (1))	Motivasi Disiplin Kinerja	Uji Regresi Linier Berganda	1. Uji F dan Uji T menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y pada PT. Syncrum Logistics.
Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Motivasi Disiplin Kinerja	Uji Skala Likert	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 kerangka konseptual



2.4. Hipotesis

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi..

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, , berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi