BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) menurut Vietzal dalam Sopiah (2018:02) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan praktik-praktik SDM. Adapun menurut Hasibuan (2020:10) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untukmencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Schemerhom dalam Wildan (2021:2) MSDM adalah bagaimana Anda dapat memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja yang merupakan berbakat, untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya serta misi, visi dan tujuan yang berbeda ditangan. Adapun pengertian lain menurut Suhariadi dalam Bairizki (2020:6) juga menjelaskan bahwa MSDM adalah pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Amstrong dalam Sopiah (2018:2) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik. MSDM juga merupakan disiplin ilmu yang mempelajari hubungan manusia sebagai aset yang diberdayakan dan dikelola, dimana penerapannya sesuai dengan praktik dan kebijakan yang sesuai dengan prosedur yang telah disepakati serta dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan SDM sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada

pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan. Menurut Nurbaya (2020:9) meliputi :

a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban kelayakan pekerjaan secara legal.
b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa SDM tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.
f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan.
g. Bertindak sebagai pemelihara standar perusahaan dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. Sunyoto dalam Suryani dan John (2019:5) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan untuk bahan pijakan pada penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi- fungsi dimaksud diuraikan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian
    1) Fungsi Perencanaan (*planning*) meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi, fungsi ini merupakan fungsi yang paling esensial karena menyangkut rencana dari awal pengelolaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan erat dengan operasional organisasi dan kelancaran kerja didalamnya.

2) Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
3) Fungsi Pengarahan (*directing*) adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang meningkat.
4) Fungsi Pengendalian (*controlling*) adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Fungsi Operasional dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja
1) Fungsi Pengadaan meliputi aktivitas perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara. Fungsi ini berguna untuk memperoleh jenis, komposisi dan jumlah sumber daya manusia tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
2) Fungsi Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku kerja karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semaking kompleknya tugas-tugas manajer dalam program prengembangan karyawan. Fungsi ini berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.
3) Fungsi Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan

4) Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
5) Fungsi Pengarahan (*directing*) adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang meningkat.
6) Fungsi Pengendalian (*controlling*) adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathias dan Jackson dalam Suryani dan Jhon (2019:21) peran penting manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari tiga sisi penting yaitu berperan administratif, peran operasional dan peran strategis. Kegiatan dari masing-masing peran tersebut memiliki jenis aktivitas yang berbeda dengan tujuan yang berbeda ketiga peran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Peran Administratif : berfokus pada administrasi pencatatan dan pembukuan, termasuk dokumen penting dan implementasi kebijakan. Peran ini bertujuan untuk melengkapi kebutuhan administrasi guna mendukung kegiatan oprasional dan strategis yang disiapkan.
2) Peran Operasional : berfokus pada pengelolaan sebagian besar aktivitas sumber daya manusia agar sejalan dengan strategi dan operasi yang telah ditetapkan oleh manajemen. Peran ini memiliki tujuan untuk memastikan jalannya operasional lapangan sesuai dengan tujuan strategi operasional.
3) Peran strategis : berfokus membantu mendefinisikan strategi organisasi terhadap sumber daya manusia dan kontribusi pada hasil dari tujuan organisasi. Peran ini bertujuan untuk melakukan pendampingan dalam penerapan rencana strategis kedalam aktivitas pelaksanaannya di tingkat operasional.

2.1.2. Motivasi Kerja

Hasibuan (2020:141) mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata movere yang artinya dorongan atau menggerakan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Lebih lanjut

Sadamaryati dalam Badrudin (2020:191) berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau Tindakan tersebut dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian dan sumbang saran. Adapun Sadarmayanti dalam Sinambela (2019:99) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Maslow dalam Hasibuan (2020:159) ada beberapa indikator motivasi diantaranya yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
e. 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.

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan 2021:160 yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
2. Prestasi yang diraih (*achievement*)
3. Peluang untuk maju (*advancement*)
4. Pengakuan orang lain (*recognition*)

1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Herberg dalam Huda (2020:63) mengembangkang teori hierarki kebutuhan maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan satisfer atau *intrinsic motivastion,* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *intrinsic motivation.*

A. Faktor Pemuas

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik). Orang yang termotivasi antara lain memiliki :

1. Prestasi yang diraih (*achievment*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggung Jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advanciment*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of career growth*)

B. Faktor Pemeliharaan

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktorini juga disebut *disafisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi :

1. Kompensasi
2. Kemanan
3. Stress kerja
4. Kondisi kerja
5. Status dan Prosedur Perusahaan

2.1.3. Disiplin Kerja

Kedisipinan adalah fungsi operatif ke enam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha

meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin bak disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan, 2020:193). Adapun menurut Mangkuprawira dalam Kusmayanti (2020:183) menyatakan bahwa disiplinkerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Supomo dan Eti dalam Dewi dan Harjoyo (2019:94) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Adapun menurut Mulyasa dalam Hafidullah (2021:46) disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk : (1) menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan; (2) menanamkan kerja sama; (3) merupakan kebutuhan dalam berorganisasi;(4) untuk menanamkan rasa hormat hormat terhadap orang lain. Dapat disistensiskan bahwa disiplin adalah perilaku disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi dengan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Hasibuan (2020:193) yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

2.1.4. Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharap kan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan

meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Kusumayanti (2020:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas pekerja. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal organisasi. Menurut Netisemito dalam Enny (2019:56) lingkungan kerja adalahsegala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan, Ahyari dalam Enny (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Serta, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang Diberikan olehorganisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti dalam Kusumayanti (2020:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna danlain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:60) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yangsama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti dalam Kusumayanti (2020:183) yaitu :

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkankeselamatan

dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaan kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelahsetelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika

dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan pekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan pekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalamdiri karyawan yang bekerja.

g. Dekorasi tempat kerja

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

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, 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 di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Yantika (2018:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengarekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

karyawan tetap tinggal dalam suatu organisai adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksukan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5. Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilahkinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Samsudin dalam Rahadi (2019:1) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Robbin (2018:315) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yangberlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja menurut Robbins (2018:351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

a. Kualitas : kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu : merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
d. Efektivitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian : merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong dalam Sopiah dalam Sangadji (2018:352) adalah :

a. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
b. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas, dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
c. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru menurut Hafidulloh (2020:53) antara lain :

1) Kepribadian dan Dedikasi

   Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seseorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik.

2) Pengembangan Profesi

   Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan.

3) Kemampuan Mengajar

   Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan merencakan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, megajarkan konsep, dan berkomunikasi dengan siswa.

4) Hubungan dan Komunikasi

   Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan respon balik dari komponen lain di sekolah.

5) Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan.

6) Kedisiplinan

Menurut Gir dalam Hafidulloh (2020:54) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunfuk pada peraturan-peraturan yang terlah ada dengan rasa senang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian, penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda, berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti yang disajikan dibawah ini.

Kusumayanti (2020) melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintahan Kota Batam, dengan jumlah responden 52 orang. Hasil penelitian menunjukan 93,6% faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 7,4% dijelasakan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung (168,104) > Ftabel (2,61). Hasil uji T secara parsial variabel motivasi kerja T_{hitung} 7,138 lebih besar dari T_{tabel} 2,013 berpengaruh signifikan, variabel disiplin kerja T_{hitung} 2,884 lebih besar dari T_{tabel} 2,013 berpengaruh signifikan, variabel lingkungan kerja dengan nilai T_{hitung} 1,894 lebih kecil dari T_{tabel} 2,013 tidak berpengaruh signifikan, variabel gaya kepemimpinan T_{hitung} 2,326 lebih besar dari T_{tabel} 2,013 berpengaruh signifikan.

Anggreany Hustia (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan operasional sebagai *Work From Office* di Era Pandemi Covid 19. Penelitian ini dilakukan karena menurut peneliti perlu dilakukan mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel dalam kondisi Pandemi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang baik untuk menghadapi Era normal baru. Objek penelitian

adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Peneliti memberikan kuesioner kepada 74 karyawan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji stimultan dan uji individu. Hasil penelitian menunjukan korelasi berganda sebesar r = 0,671 yang berarti hubungan antara motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,671 atau 67%. Hal ini menunjukan besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 67%, sedangkan selebihnya 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji F dipengaruhi nilai f_{hitung} 50,635 lebih besar dari f_{tabel} 2,73 dan nilai sig 0,000 < 0,005. Maka gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realty, TBK.

Maelani (2020) melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru smk PGRIBabakan Madang. Dengan jumlah responden 35 orang. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,645 hal ini berarti 64,5%. variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji F yaitu F_{hitung} 21,547 lebih besar dari F_{tabel} 2,901 menunjukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Hasil uji T secara parsial variabel gaya kepemimpinan T_{hitung} 0,313 lebih kecil dari T_{tabel} 1,695 tidak berpengaruh signifikan, variabel motivasi kerja T_{hitung} 3,524 lebih besar dari T_{tabel} 1,695 berpengaruh secara signifikan, variabel disiplin dengan nilai T_{hitung} 0,883 lebih kecil dari T_{tabel} 1,695 tidak berpengaruh. Maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

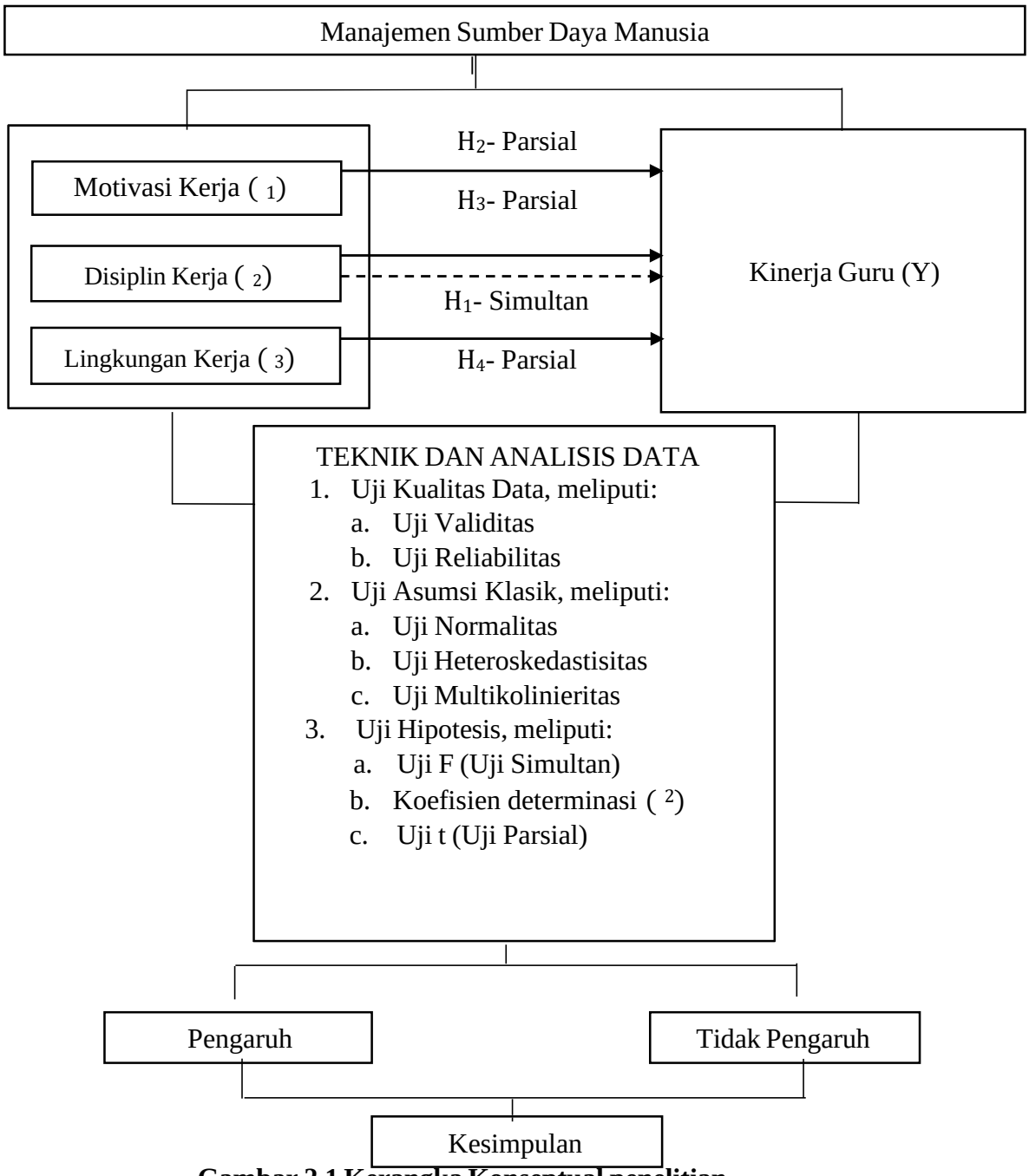
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
Kusmayanti (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Motivasi Kerja, Sisiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinandan Kinerja Pegawai	1. Hasil koefisien determinasi 93,6% 2. Hasil Uji T menunjukan bahwa hanya variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja 3. Hasil Uji F menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), lingkungan Kerja (X_3) dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Anggreyani Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada Perusahaan WFO masapandemi	Motivasi kerja, lingkungan kerja,disiplin kerja dan kinerja karyawan	1. Hasil koefisien determinasi 67,1% 2. Hasil Uji T menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Hasil Uji F menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Lilis Maelani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja GuruSMK PGRI Babakan Madang	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin, Kinerja Karyawan	1. Hasil koefisien determinasi 64,5% 2. Hasil Uji T menunjukan Variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan 3. Hasil Uji F Menunjukan bahwa Variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) positif diterima dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penulis (2023)

2.3. Kerangka konseptual

Menurut Sugiyono dalam Aropi (2022:28) Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadapkinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukan oleh gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual penelitian

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian diartikan sebagai sebuah pernyataan mengenai konsep yang mungkin dipertimbangkan benar atau salah jika mengacu pada fenomena yang dapat diamati dengan berdasarkan teori dan ranah metodologi penelitian. Maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

   H_o : $\beta_1 = 0$, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

2. Hipotesis 2

   H_0 : $\beta_1 = 0$, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

3. Hipotesis 3

   H_0 : $\beta_2 = 0$, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

   H_1 : $\beta_2 \neq 0$, secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

4. Hipotesis 4

   H_0 : $\beta_3 = 0$, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

   H_1 : $\beta_3 \neq 0$, secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.