

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar untuk memahami variabel yang terkait dengan topik penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menjalankan penelitian ini :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode/Hasil
1.	Muhammad Rizal M. Basalamah, Irwan Yantu, Robiyati (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo	Metode : Penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif Hasil : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Nesmi Seo, Joost L. Rumampuk, Michel J.N. Potolau (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon	Metode : Metode kuantitatif Hasil : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon.
3.	Siti Nuraeni, Sri Harini, Tini Kartini (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap PT . Agri Wangi Indonesia	Metode : Analisis regresi linier berganda Hasil : Secara simultan dan parsial variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agri Wangi Indonesia.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode/Hasil
4.	I.M.D. Pramana, N.M.A. Widiastini (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Nyoman	Metode : Penelitian kuantitatif kausal. Hasil : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
5.	Reza Nurul Ihsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukit Barisan Medan	Metode : Penelitian kuantitatif Hasil : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan
6.	Belti Juliyanti, Onsardi (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu	Metode : Metode kuantitatif Hasil : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu. Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Aditya Ryan Pradipta, Anwar Musadad (2021)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia	Metode : Metode deskriptif dan verifikatif. Hasil : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia
8.	Aan Supriadi, Vera Anitra (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda	Metode : Metode survei Hasil : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode/Hasil
9.	Chantika Rivalita, Ary Ferdian (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai <i>Outsource Cleaning Service</i> di Universitas Telkom	Metode : Metode kuantitatif Hasil : Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai <i>outsource cleaning service</i> di Universitas Telkom.
10.	Fitri Handayani, Siti Nur Azizah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)	Metode : Penelitian kuantitatif Hasil : Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sedangkan variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada obyek penelitian, lokasi, populasi dan jumlah sampelnya.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan
 - a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja (Mangkunegara 2018).

Menurut Hasibuan (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dapat disimpulkan berdasarkan beberapa pendapat yang disebutkan sebelumnya bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari kerja seseorang yang ditentukan oleh kualitas dan jumlah hasil yang dicapai dalam melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Kualitas mengacu pada tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sementara kuantitas mengacu pada jumlah hasil yang diperoleh. Kinerja ditentukan oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental

seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat empat indikator kinerja karyawan secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

d. Teori – teori kinerja

Menurut Riswandi (2021), teori – teori kinerja terdiri dari :

1) Teori Perilaku Terencana (*Planned behaviour theory*)

Theory of Planned Behavior (TPB) ialah teori yang dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1991, Teori ini adalah suatu pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dicetuskan pertama kali oleh Ajzen tahun 1980. *Theory of Reasoned Action* mempunyai kesimpulan bahwa niat untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh 2 faktor, yaitu norma subjektif dan sikap terhadap perilaku. Ajzen kemudian menambahkan 1 faktor persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), sehingga mengubah *Theory of Reasoned Action* menjadi *Theory Planned Behavior*, selanjutnya teori tersebut terus direvisi dan diperluas oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein.

Theory of Planned Behavior adalah teori yang menyatakan bahwa hubungan antara sikap, norma subjektif, dan persepsi akan mempengaruhi niat perilaku individu untuk melakukan suatu tindakan seseorang atau individu. *Theory Planned Behavior* menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan pokok penting yang sanggup memperkirakan suatu perbuatan, meskipun demikian perlu dipertimbangkan sikap seseorang dalam menguji norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku persepsi orang tersebut. Bila ada sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi

Teori perilaku terencana (*Theory Planned Behavior*) memiliki 3 variabel independent, Pertama adalah sikap terhadap perilaku dimana seseorang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Kedua adalah faktor sosial disebut norma subjektif, hal tersebut mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan. Ketiga adalah kontrol perilaku, yaitu persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu yang mengacu pada keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu perilaku

2) Teori Penetapan Tujuan (*Goal setting theory*)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul "*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*", Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Zebua et al., (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang memicu keinginan individu untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terlibat, dengan upaya maksimal untuk mencapai kepuasan. Ini adalah keadaan energik dalam diri seseorang yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar individu, mendorong karyawan untuk sungguh-sungguh menggunakan kemampuannya untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh (Sutrisno 2019) faktor – faktor tersebut antara lain :

1) Faktor internal

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia, oleh sebab itu manusia mau mengerjakan apapun untuk bisa bertahan hidup. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk

memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Manusia memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang tekadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

2) Faktor eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas akan memotivasi bagi karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan yang tidak nyaman dan kurang baik dapat

menimbulkan menurunnya kreatifitas dan cepat lelah bagi karyawan

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan unntuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompenasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai lika-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

d) Adanya jaminan kerja

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Menduduki suatu jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Oleh karena itu, status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

c. Indikator motivasi kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2018), indikator motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. kebutuhan ini terdiri dari sandang, pangan, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku untuk bekerja giat.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam

kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai

4) Kebutuhan Pengakuan

Kebutuhan pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

d. Teori – teori motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2018) teori – teori motivasi kerja terdiri dari :

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Merupakan teori yang mendasarkan pada faktor-faktor kepuasan dan kebutuhan individu yang dapat menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan terdiri dari :

a) Teori Motivasi Klasik Taylor

Teori yang dimana manusia ingin bekerja lebih giat untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Teori Motivasi Herzberg

Teori ini memiliki dua jenis faktor dimana seseorang berusaha untuk mencapai sebuah kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Faktor tersebut adalah faktor *hyginie* dan faktor motivator. Faktor *hyginie* adalah suatu kondisi dimana seseorang yang termotivasi untuk keluar dari rasa ketidakpuasan yang berhubungan dengan antar manusia. Faktor motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan

2) Teori Motivasi *Achievement* Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi).

Teori ini menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi.
- b) Kebutuhan akan hubungan sosial.
- c) Dorongan untuk mengatur

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin 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.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan 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.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari

manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2018) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya

3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga

apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud di dalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi

yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini adalah hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan hubungan horizontal adalah hubungan antar sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Wursanto (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- 4) Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut beberapa definisi yang dikemukakan, lingkungan kerja non fisik dikenal sebagai lingkungan kerja psikologis, yaitu situasi sekitar tempat kerja yang tidak berbentuk fisik. Lingkungan ini tidak dapat dilihat dengan mata, namun dapat dirasakan melalui

interaksi antara karyawan, antara atasan dan bawahan, dan sebaliknya

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Menurut Sunyoto (2012), faktor-faktor lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

1) Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

2) Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan antar rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

3. Indikator lingkungan kerja non fisik

Menurut Siagian (2014) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1) Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja.

2) Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

3) Kerja sama Antar Pegawai

Kerja sama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

C. Hubungan antar Variabel

1. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus berkinerja baik atau memberikan hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda secara fundamental. Ada yang bermotivasi tinggi dan ada yang lemah. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerja akan tinggi, begitu pula sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja akan rendah.

Ompusunggu & Kusmiyanti (2021) telah melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin yang baik menunjukkan tingginya tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika dia selalu konsisten, taat aturan, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi, dapat membantu meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja adalah perilaku, kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidaksiplinan dari karyawan dapat menyebabkan target perusahaan tidak dapat dicapai secara optimal, mulai dari keterlambatan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena faktor disiplin kerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik akan berpengaruh positif terhadap pencapaian target perusahaan. Jika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang baik, tugas akan selesai tepat waktu dan tidak terjadi keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Belti & Osnardi (2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu. Penelitian ini membuktikan bahwa Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

3. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang baik juga, terutama dalam hal lingkungan kerja non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja non-fisik baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

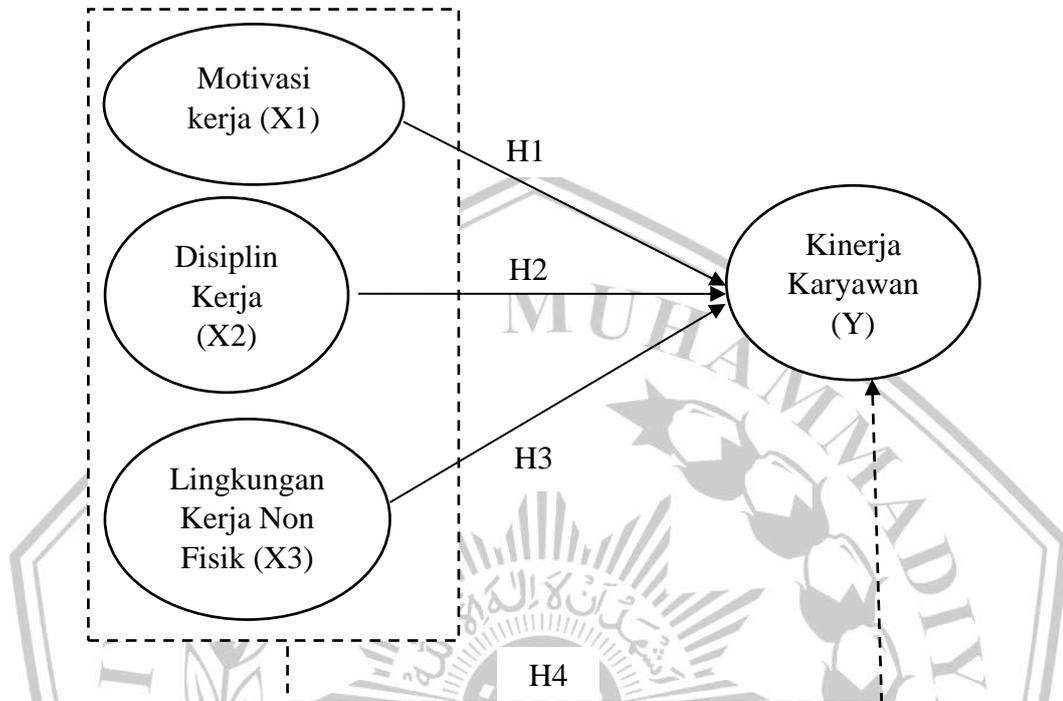
Hubungan antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika hubungan tersebut baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran atau pola hubungan antar variabel

independen dengan inpenden yang diangkat dalam penelitian :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah sebuah pandangan yang menjelaskan bagaimana variabel bebas terhubung dengan variabel terikat yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Kerangka pemikiran ini menjelaskan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

E. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis dikembangkan sebagai berikut :

1. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudarso et al., (2020) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis yang sama yakni :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid, (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis yang sama, yakni :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis yang sama, yakni :

H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

4. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Situmorang & Siagian, (2022) dan Handayani & Azizah (2021) motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis yang sama, yakni :

H4 : Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan.

5. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Masriah et al., (2022), Lusiana & Firdaus (2018) dan Rivalita & Ferdian (2020) motivasi kerja memiliki pengaruh dominan di antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis yang sama, yakni :

H5 : Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo