

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

Pada subbab ini peneliti akan menguraikan beberapa landasan teoritis yang akan menjadi kajian yang sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini. Adapun yang menjadi pokok pembahasan meliputi kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Definisi kinerja dijelaskan dalam Tesaurus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, ataupun kapasitas. Manajemen kinerja atau *performance management* menurut berbagai pustaka manajemen diperoleh batasan dan manajemen kinerja yang berbeda-beda serta masih belum didapat kata sepakat batasan dan pengertian manajemen kinerja tersebut sampai mana.¹

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan terhadap peningkatan kinerja seseorang.²

Adapun Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan

¹M.Syamsul Ma'arif dan Lindawati kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "implementasi menuju organisasi berkelanjutan"*, (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2012), hlm. 7

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 67

dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Lebih lanjut Soelaiman juga menjelaskan kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan.³

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut:⁴

1. *Human Performance = Ability x Motivation*

2. *Motivation = Attitude x Situation*

3. *Ability = Knowledge x Skill*

Pendapat di atas dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) terutama jika IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap

³Soelaiman, *Manajemen Kinerja "Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja"*, (Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama, 2007), hlm. 279

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 68

positif (*pro*) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil pendapat McClelland menyatakan bahwa karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adalah sebagai berikut:⁵

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

⁵Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Dorongan atau daya penggerak tersebut berasal dari dalam diri seseorang atau dari orang lain. Menurut Mathis motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.⁶ Biasanya jika seseorang bertindak atau melakukan sesuatu pasti dikarenakan suatu alasan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat

⁶Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 114

upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁷

Sedangkan Rivai mengemukakan bahwa motivasi dapat disimpulkan 1) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu; 2) suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai; 3) sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku; 4) sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan; 5) sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dilingkungan kerja.⁸

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pembentukan motivasi positif atau negatif pada hakikatnya dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Sehingga penting sekali pihak perusahaan melalui pimpinan dan pengembangan motivasi kerja karyawan mampu mengolah motivasi yang positif bagi karyawan perusahaan.

1. Faktor Internal

Berdasarkan faktor Internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:⁹

a. Keinginan untuk dapat hidup

Dalam keinginan untuk dapat hidup yang merupakan kebutuhan setiap manusia maupun seseorang yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan lain-lainnya.

⁷Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Index, 2003), hlm. 55

⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 839

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 116

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Dalam keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Dengan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi,
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Dalam keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Berdasarkan faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dari tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.usahaan tersebut.

Kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi individu sehingga penting faktor internal dan eksternal untuk di pertimbangkan dan dikolaborasi sehingga mampu membentuk dan mengembangkan motivasi karyawan yang positif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi yang telah diuraikan di atas dapat diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini untuk menentukan indikator motivasi digunakan teori dari Maslow yang diasumsikan mampu menjadi tolak ukur motivasi karyawan.

Adapun indikator tersebut antara lain:¹⁰

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan dengan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya,

¹⁰Sofyandi dan Garnifa, *Perilaku Organisasional, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 102

kemampuan, keterlampiran, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerjanya.¹¹

Sejalan pendapat di atas Schultz & Schultz mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan, dimana hal tersebut berhubungan 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 karyawan.¹² Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai.¹³

¹¹Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2005), hlm. 15

¹²Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., & Vanscheidt, W. (2006). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.

¹³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hlm. 21

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Berikut beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu:¹⁴

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja

Untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, maka peneliti telah menentukan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur. Menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa terdapat 6 indikator lingkungan kerja yaitu:¹⁵

1. Penerangan

Pengaturan penerangan yang memadai sangat membantu untuk keselamatan dan kelancaran kerja karyawan. Kesalahan dalam pengaturan penerangan tentu memberikan dampak yang menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

¹⁴Sedarmayanti, *ibid*, hlm, 21-44

¹⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia "reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil"*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), hlm. 31

2. Suhu udara

Pentingnya pengaturan suhu udara juga menjadi pertimbangan perusahaan agar mengoptimalkan hasil kinerja karyawan. Pengaturan suhu tersebut dimaksudkan agar perbedaan kemampuan seseorang untuk mengadaptasi suhu udara dapat difasilitasi dengan baik.

3. Warna ruangan

Menata warna ruangan yang telah direncanakan tentu akan berdampak baik terhadap kinerja seseorang.

4. Keamanan kerja

Keamanan kerja setiap karyawan juga harus dipertimbangkan. Adanya rasa aman tentu akan memaksimalkan kinerja karyawan tersebut. Salah satu cara terbaik adalah dengan adanya bantuan petugas keamanan dan CCTV yang dapat mengontrol keadaan dilingkungan sekitar.

5. Hubungan kerja

Menjalin hubungan kerja yang harmonis akan memberikan pengaruh kinerja karyawan. Adanya hubungan harmonis dan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, pimpinan bahkan setiap pekerja yang ada di perusahaan tentu sangat membantu.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menentukan indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi Penerangan, Suhu udara, Warna ruangan, Keamanan kerja, Hubungan kerja.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada

diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.¹⁶

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Hasibuan disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.¹⁷ Sejalan pendapat di atas, Heidjarachman dan Husnan bahwa disiplin setiap perseorangan atau kelompok yang mampu menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan tidak harus ada perintah.¹⁸

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 86

¹⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2017), hlm. 193

¹⁸Heidjarachman dan Husnan, *Manajemen Personalia, Edisi Empat*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Mengutip dari Hasibuan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja karyawan yaitu:¹⁹

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepadanya harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Demikian sebaliknya.

3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan

Balas jasa akan mempengaruhi kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan ikut baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pemimpin yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil kepada pegawainya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

¹⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2017), hlm. 207

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha

menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi. Hubungan yang serasi dapat mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

c. Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan adalah sebagai berikut :²⁰

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan

²⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2017), hlm. 210

harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu banyak yang meneliti variabel-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis. Peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian pertama, dilakukan oleh Cicilia Lihawa dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jenis kelamin, usia dan masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter. Penelitian ini dapat menemukan pihak manajemen tidak perlu memperhatikan karakteristik individu dalam upaya peningkatan kinerja dokter melengkapi rekam medis melalui peningkatan motivasi. Motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dokter.²¹

Penelitian kedua, dilakukan oleh Ragil Permansari dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Dari perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.²²

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Aurelia Potu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

²¹Cicilia Lihawa, Noermijati dan Harun Al Rasyid, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*, Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 14 | Nomor 2 | Juni 2016, PP 300-3008, (Malang: Jurusan Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang, 2016)

²² Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*, Management Analysis Journal ISSN 2252-6552 November 2013, (Semarang:Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013)

pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Manado”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²³

Penelitian Keempat, dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitaskerja sangatdipengaruhi olehlingkungan kerja.²⁴

Penelitian kelima, dilakukan oleh Savitri dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam Di Gemolong Kabupaten Sragen (2015)”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam Di Gemolong Kabupaten Sragen. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah penambahan Motivasi kerja sebagai variabel independen.²⁵

Penelitian keenam, Dwi Agung Nugroho Arianto dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif

²³Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 1208-1218, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013)

²⁴Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering journal Vol. 2 No.1 (2013) 18-23, (Aceh: Jurusan Teknik Industri Universitas Malikusaleh, 2013)

²⁵Savitri, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam Di Gemolong Kabupaten Sragen*, JOM FEKOM Vol. 1, (Surakarta: Universitas surakarta, 2015)

terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.²⁶

Penelitian ketujuh, Hendri Azwar *dkk* dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.²⁷

Penelitian kedelapan, Ambarwati Gustiatun dengan judul ”Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cartenz Adventure Karanganyar. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh: (1) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan secara bersama-sama kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.²⁸

Penelitian kesembilan, Juni Trisnowati dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran”.

²⁶Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*, Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, (Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2013)

²⁷Hendri Azwar, Ira Meirina Chair, dan Youmil Abrian, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang*, (Padang: Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, 2015)

²⁸Ambarwati Gustiatun, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure Karanganyar*. Tesis dipublikasi, (Surakarta: Program Magister Manajemen STIE-AUB, 2015)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹

Penelitian kesepuluh, Aditya Nur Pratama dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁰

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Cicilia Lihawadkk (2016)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)	Hasil penelitian menunjukkan jenis kelamin, usia dan masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter. Penelitian ini dapat menemukan pihak manajemen tidak perlu memperhatikan karakteristik individu dalam upaya peningkatan kinerja dokter melengkapi rekam medis melalui peningkatan motivasi.	Variable yang sama pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di Rumah Sakit Islam Unisma Malang

²⁹Juni Trisnowati, (2013) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran*, (Surakarta: Jurusan Ekonomi Bisnis & Kewirausahaan Universitas Surakarta Vol. II, No. 2, 2013)

³⁰Aditya Nur Pratama, *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

			Motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter		
2	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R ²) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%	Variable yang sama pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di PT. Augrah Raharjo Semarang
3	Aurelia Potu (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja	Variable yang sama pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap	Variabel berbeda kepemimpinan dan Objek berbeda di Kanwil Ditjen

		kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Neagara Maluku Utara Manado	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	kinerja karyawan	Kekayaan Negara Maluku Utara Manado
4	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja Pegawai BAPPEDA	Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas	Variable yang sama pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di Bappeda

			kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja		
5	Savitri (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam Di Gemolong Kabupaten Sragen	Variable yang sama pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel berbeda budaya organisasi dan Objek berbeda di Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen
6	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja,	Variable yang sama pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di salah satu sekolah di bandung

			lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar		
7	Hendri Azwaret <i>al.</i> (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variable yang sama pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di hotel Grand Inna Muara Padang
8	Ambarwati Gustiatun (2015)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cartenz Adventure Karannyar	Hasil penelitian ini diperoleh: (1) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2)	Variable yang sama pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di PT. Cartenz Adventure Karannyar

			<p>kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan secara bersama-sama kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</p>		
9	Juni Trisnowati (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap	Variable yang sama pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran

			kinerja karyawan		
10	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variable yang sama pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Objek berbeda di PT. Razer Brothers

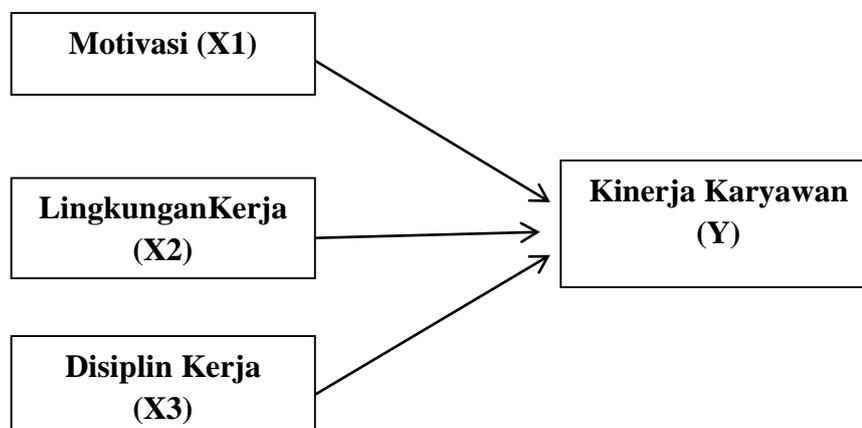
Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

C. Kerangka Berfikir

Dapat diartikan bahwa kerangka berfikir sebagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah terpenting. Kerangka berfikir dapat dijelaskan secara teoritis pertautan antara variable yang akan diteliti. Maka secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variable independen dan dependen.³¹ Untuk itu kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



³¹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 93

Dari gambar 2.1 kerangka pemikiran penelitian diatas maka variabel independen (X_1, X_2, X_3) adalah menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim.

D. Pengembangan Hipotesis Atau Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya motivasi maka dapat dipastikan adanya pengaruh kinerja karyawan walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan industri.

Dari hasil penelitian menurut Ragil Permasari, Aurelia Potu dan Juni Trisnowati menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja juga sangat memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Lingkungan kerja yang baik tentu akan mendukung kinerja karyawan yang baik pula. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia

bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menurut Ragil Permasari, Aurelia Potu, Diana Khairani Sofyan, Savitri, dan Aditya Nur Pratama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja juga sangat memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin kerja yang baik tentu akan mendukung kinerja karyawan yang baik pula. Dengan adanya kesadaran dari dalam diri tentu akan mempermudah mencapai tujuan dari perusahaan. Karayawan yang disiplin tentu akan bekerja lebih efektif dan efisien.

Dari hasil penelitian menurut Savitri, Hendri Azwar dkk, Juni Trisnowati, Aditya Nur Pratama, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Secara garis besar terdapat pengaruh secara simultan terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel bebas

(motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebesar 64,90%.

H4: motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan