

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ende, et al (2023) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap hasil perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (SMDM) adalah proses pengelolaan manusia mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan, kesehatan, dan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja menuju tujuan dan pencapaian suatu organisasi menyatakan bahwa peningkatan jumlah pekerja kesejahteraan

Menurut Ardian (2022) Sumber daya manusia diartikan sebagai pekerja penuh perhatian yang bersedia, mampu, dan sanggup mencapai tujuan-tujuan penting. Sebagaimana dinyatakan dalam , elemen dasar dari sisi aset adalah komitmen terhadap klub, namun sisi kemanusiaan dari adalah dalam perlakuan terhadap komitmen. Dengan demikian, kualitas hidup dan kemampuan ditentukan. Sumber daya manusia dicirikan sebagai sumber solidaritas yang berasal dari individu dan tersedia bagi asosiasi/perusahaan. Dengan mengikuti konvensi ini, sumber daya manusia menyiratkan bahwa individu mempunyai sumber kekuatan dan kekuatan. Karena perbedaan pemahaman tersebut, sumber daya manusia awal cenderung dimaknai sebagai aset yang mempunyai potensi, komitmen, dan kerja yang mempengaruhi upaya mencapai tujuan yang bersifat hierarkis.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pratiwi (2020), fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi, fungsi manajerial dan fungsi operasional

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia. Fungsi manajerial terdiri dari beberapa fungsi antara lain:

1) Perencanaan

Organisasi atau perusahaan perlu merencanakan sumber daya manusianya secara efektif berdasarkan tujuan yang ingin dicapai

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan mengalokasikan jenis pekerjaan, hubungan pekerjaan, otorisasi, wewenang, koordinasi dan faktor sejenisnya dalam suatu organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan diadakan guna menggugah seluruh karyawan agar termotivasi untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

4) Pengendalian

Pengendalian dilakukan untuk memantau seluruh karyawan agar dapat mematuhi peraturan di lingkungan perusahaan sesuai rencana kerja perusahaan.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia yaitu dasar pelaksanaan proses yang efektif dan efisien. Fungsi operasional terdiri dari beberapa fungsi, yaitu:

1) Pengadaan

Proses penarikan, pemilihan, penempatan, mengorientasikan serta memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan

etika karyawan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

3) Kompensasi

Imbalan langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang ataupun barang kepada karyawan, merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan atas hasil kerja keras karyawan tersebut.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang diperlukan guna menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan keuntungan perusahaan dan sebaliknya.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan dilakukan untuk meningkatkan kondisi fisik, loyalitas, dan kesejahteraan mental karyawan untuk menjaga kesiapan kerja hingga sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi kunci bagi terwujudnya tujuan serta cita-cita perusahaan.

7) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses dari pemutusan hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, tercapainya tujuan perusahaan dan memungkinkan perusahaan dapat bekerja secara efisien dan efektif dengan adanya sumber daya manusia.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga membantu mempermudah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas sendiri diartikan sebagai perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Dapat dikatakan semakin tinggi

produktivitas sumber daya manusia maka tujuan pengelolaan sumber daya manusia akan tercapai dalam organisasi.

Menurut Seto et al. (2023) selain produktivitas, tujuan lain dari sumber daya manusia adalah memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi organisasi dapat dicapai dengan empat cara. Salah satunya adalah memastikan bahwa karyawan yang tepat memiliki sumber daya dan keterampilan yang tepat secara efektif dan efisien melalui berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, penempatan staf, pengembangan, dan pemberian pelatihan yang sesuai kepada karyawan pengelolaan. Berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok melalui tanggung jawab masing-masing pegawai dalam jangka waktu tertentu. Industri perlu melakukan observasi keterampilan terhadap karyawan. Mengamati keterampilan berperan sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Pengamatan harus memberikan gambaran kinerja tugas yang akurat. Menurut Ardian (2022) Seseorang yang meyakini bahwa kinerja karyawan merupakan dampak jangka panjang dari pekerjaan seseorang dalam hal kualitas dan efisiensi yang dicapai oleh pegawai analitis yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Ananda (2023), kinerja adalah ukuran seberapa baik suatu tugas diselesaikan, terutama seberapa baik tugas tersebut memenuhi harapan. Kinerja yang berhubungan dengan fokus pada hasil pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Priscillia, Andy (2022), kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang menyesuaikan diri dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan secara sah sesuai dengan hukum, moral, dan etika untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dapat diketahui apabila seorang ataupun sekelompok orang mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditentukan. Kriteria kinerja tersebut diberikan dalam bentuk tujuan atau target tertentu yang ingin dicapai. Tanpa tujuan dan sasaran tidak ada cara untuk mengetahui seberapa baik kinerja seseorang karena tidak ada tolak ukurnya. Kinerja karyawan memegang peran yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan asumsi bahwa kinerja digunakan untuk menjadi cerminan kemampuan perusahaan dalam pengelolaan dan pengalokasi sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan

Berdasarkan beberapa pendapat serta penjelasan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam sebuah perusahaan baik secara kualitas ataupun kuantitas, sesuai dengan tugas serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan norma yang berlaku.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu yang berasal dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Budiasa, 2021:15):

- a. Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- b. Faktor psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi
- c. Faktor Organisasi, yaitu termasuk sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan menurut Jaori (2021), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari jumlah kegiatan yang ditugaskan dan persepsi karyawan terhadap hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas mengacu pada kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, dedikasi, dan sejauh mana hasil yang diinginkan dari suatu kegiatan mendekati baik, dalam arti tetap menjaga cara ideal dalam melaksanakan kegiatan dan mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas, dengan mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan karyawan

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan dalam melakukan tugas yang diperlukan dengan pengawasan minimal. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan pelayanan yang tepat dan akurat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja sesuai aturan kerja dan sesuai jam kerja.

e. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan karyawan untuk dapat berkolaborasi dengan orang lain dalam menyelesaikan

pekerjaannya yang ditentukan untuk mencapai efisiensi dan hasil yang maksimum.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Dwiningtyas (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Menurut Ramdhani (2023) Lingkungan kerja adalah komponen yang berkaitan dengan suatu lembaga, organisasi, instansi atau perusahaan yang memiliki pola yang tidak lepas dari lingkungan perusahaan. Menurut Kumalasari dan Efendi (2022) lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung memberikan dampak bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Fatimah dan Hadi, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Fatimah dan Hadi (2021), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Baharudin (2022), lingkungan kerja fisik adalah keadaan sekitar perusahaan yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi karyawan. Terdapat beberapa kondisi fisik ditempat kerja yang baik sebagai berikut:

- 1) Bangunan yang menarik dan mempertimbangkan keselamatan kerja.
- 2) Peralatan kerja yang lengkap dan memadai.
- 3) Terdapat tempat istirahat yang nyaman.
- 4) Terdapat tempat ibadah untuk karyawan.
- 5) Terdapat sarana angkutan yang dapat dijangkau oleh karyawan, baik yang diperuntukan khusus untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman dan murah.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja

3. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja non fisik merupakan situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Menurut Baharudin (2022), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan yang baik antar karyawan dan atasan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikaitkan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerjasama antar karyawan, atasan dan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antar sesama karyawan, maupun dengan atasan mencerminkan kondisi yang mendukung untuk kerjasama. Kondisi yang perlu diciptakan adalah suasana yang kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Setiadi, 2022). Jika kondisi tersebut terpenuhi, maka karyawan dapat terjamin akan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sugiono dan Pratista (2018), lingkungan kerja fisik adalah keadaan sekitar yang berbentuk fisik ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Lestari (2019), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja fisik sendiri meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan kerja maka karyawan dapat bekerja dengan baik

5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Anggareni (2020) indikator-indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya:

- a. Pencahayaan di ruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. Kebisingan
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Penggunaan warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

D. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Pengertian komunikasi sendiri adalah proses penyampaian pesan guna membantu pemberian informasi yang akan disampaikan kepada penerima baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi organisasi adalah interaksi yang dilakukan dalam lingkup organisasi. Interaksi tersebut mencakup internal organisasi mengenai sesuatu yang akan dilakukan dalam organisasi. Menurut Prakoso dan Efendi (2021) Komunikasi organisasi adalah media untuk melakukan koordinasi antara berbagai subsistem didalam organisasi, agar tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Komunikasi organisasi merupakan hal yang penting guna menciptakan kesamaan pemahaman terhadap suatu informasi yang disampaikan satu dengan yang lain (Efendi dan Guridno, 2021). Menurut Azwina dan Yusuf (2020) Organisasi terdiri dari berbagai orang dengan tingkah laku dan pemahaman yang berbeda dalam memandang sesuatu. Oleh karena itu, perlu diusahakan agar setiap bagian dalam organisasi dapat saling memahami satu dengan yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis – Jenis Komunikasi Organisasi

Menurut Pohan dan Fitria (2022) terdapat 3 (tiga) jenis komunikasi

dalam organisasi yaitu:

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal yang terjadi di dalam bentuk komunikasi dari pemimpin kepada anggota, seperti perintah, teguran pujian, dan sebagainya.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal yang terjadi di dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan diantara orang - orang yang memiliki kedudukan sejajar.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal yang terjadi di dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan diantara orang – orang yang memiliki kedudukan berbeda pada posisi tidak sejajar vertikal

3. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Baharudin (2022) terdapat 4 (empat) fungsi komunikasi dalam organisasi yaitu:

d. Sebagai informasi

Komunikasi membantu dalam proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan kelompok dalam pengambilan keputusan.

e. Sebagai kendali

Komunikasi berfungsi dalam mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara. Semua organisasi mempunyai wewenang dan pedoman formal yang harus dipatuhi oleh karyawannya.

f. Sebagai motivasi

Komunikasi membantu memotivasi karyawan dengan memberitahu mereka apa yang harus dilakukan, bagaimana meningkatkan kinerja mereka, dan apa yang dapat mereka

lakukan untuk dapat meningkatkan jika kinerja mereka dibawah standar.

g. Sebagai ekspresi emosional

Komunikasi yang terdapat dalam sebuah organisasi merupakan salah satu cara karyawan atau anggotanya mengungkapkan rasa kekecewaan dan kepuasannya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Menurut Rahayu (2018) mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi organisasi, antara lain:

a. *Manajemen Level* (tingkatan manajemen)

Dalam sebuah organisasi terdapat peringkat manajemen, yaitu top, upper, middle, dan lower management dalam tingkatan manajemen tersebut pasti ada saja yang menjadi kendala dalam penyampaian pesan, baik ditinjau dari arah atau aliran informasi dan pola komunikasi.

b. *Number of people supervised* (jumlah staff yang berada dalam kendali atau dibawah pengawasan)

Hal ini dilihat dari berapa banyak karyawan yang ada berada dibawah kendali pimpinan, jika jumlahnya tergolong banyak maka komunikasi akan terhambat. Sebaliknya, jika karyawan yang berada dibawah kendali tergolong sedikit maka komunikasi akan lebih lancar.

c. *The rank of position in the organization* (jenjang kepangkatan, jabatan, dan status atau kedudukan didalam organisasi)

Di dalam sebuah organisasi, jika jenjang pangkat, jabatan dan status atau kedudukan terlalu jauh, maka komunikasi yang terjadi akan kurang lancar dan terasa kaku.

d. *Change in manager* (pergantian manajer)

Perubahan atau pergantian manajemen atau perubahan

sikap dari manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengakibatkan perubahan dalam pola komunikasi.

e. *Manager interpretation* (interpretasi manajer)

Hal ini dipengaruhi oleh manajer yang memiliki pola pikir, cara menafsirkan dan pola hubungan yang berbeda terhadap para karyawan.

5. Indikator Komunikasi Organisasi

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi. Menurut Ardian (2022) mengungkapkan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan dalam arti sikap kejujuran, patuh, dan adil dalam menoleransi penilaian oranglain

g. Empati (*empathy*)

Bentuk kapasitas memedulikan sentimen seseorang, kapasitas bakal membayangkan perspektif orang lain.

h. Dukungan (*support*)

Dukungan merupakan jenis pelipur lara, penghargaan atau bantuan yang diperoleh seseorang yang bermakna, baik secara mandiri maupun kelompok.

i. Rasa positif (*positiveness*)

Sikap positif dalam mengemukakan pendapat atau ide yang bertentangan ataupun mendukung, karena rasa positif itu yang akan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

j. Kesamaan (*equality*)

Bersikap menerima anggota lain setara maupun sama dalam berkomunikasi dan melakukan pekerjaan.

E. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Saleh dan Utomo (2018) disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan rasa individu dalam menjaga serta meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan menaati peraturan organisasi. Menurut Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam mentaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, taat, dan sanggup dalam menjalankan perintah dan peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta apabila seseorang tersebut melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan maka akan menerima sanksi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin kerja yang buruk akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen perusahaan yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai suatu perusahaan dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Berdasarkan pendapat para ahli, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kaloko (2021) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

- a. Besar Kecilnya pemberian kompensasi

Biasanya para karyawan akan lebih mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, bila ia merasakan mendapat belas jasa yang setimpal dengan kerja kerasnya yang telah dikontribusikan kepada perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena biasanya dalam lingkungan perusahaan para karyawan cenderung akan memperhatikan bagaimana pimpinan perusahaan menegakkan disiplin dari ucapannya, perbuatan dan sikap.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman
Disiplin kerja tidak dapat berjalan dengan baik apabila aturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi secara lisan, yang dimana hal tersebut dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka pimpinan perlu menindak lanjuti perbuatannya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan terhindar dari sikap seenaknya sendiri dalam perusahaan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketetapan perusahaan.
- k. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Perlunya perhatian oleh pimpinan kepada karyawan, agar karyawan merasa dipedulikan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan.

3. Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Ramdhani (2023) yaitu:

- a. Ketepatan Waktu
Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika ia datang ke kantor tepat waktu, serta meninggalkan kantor tepat waktu

setelah menyelesaikan tugasnya, dan menaati peraturan yang berlaku.

b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan berpenampilan rapi sesuai aturan, memakai tanda pengenal, izin apabila berhalangan hadir ke kantor atau perusahaan merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur dan dapat bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Indikator disiplin diatas yaitu ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan kantor, dan tanggung jawab yang tinggi merupakan indikator yang dirasa tepat dengan perusahaan.

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik pada sebuah perusahaan tersebut. Menurut Wara (2021), lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat pada sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri merupakan segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2020), Nurjaya (2021), Angela Priscillia & Andy (2022) ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Keterkaitan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dengan komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan. Komunikasi organisasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja perusahaan yang baik dan transparan. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif (Riono et al, 2020).

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan sukses jika hubungan komunikasi dengan internalnya terjalin harmonis. Komunikasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Baharudin (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Miranda et al (2023) disiplin kerja harus diterapkan dalam sebuah perusahaan. Dengan arti, tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik pada para karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi disiplin kerja menjadi hal yang penting dan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan hal yang penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai.

Untuk memperkuat bukti mengenai disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Yantika et al (2018) yang menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian Sebagai Rujukan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk dapat menjadi bahan pembandingan dan sebagai acuan dalam penelitian. Penelitian ini didasarkan

pada beberapa penelitian yang relevan guna memperkuat keabsahan penelitian. Penelitian yang dijadikan sebagai referensi dan acuan dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

| No | Nama Peneliti, Judul, Tahun | Variabel dan Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|
| 1 | Rafisah Hafish Baharudin Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Habdhilah (2022) | X1: Lingkungan Kerja Non Fisik X2: Komunikasi Organisasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja non fisik dan komunikasi organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Habdhilah secara simultan dan parsial |
| 2 | Yulli Antika, Toni Herlambang dan Rozzaid Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso) (2018) | X1: Lingkungan Kerja X2: Etos Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Miranda, Hamid Halin, dan Meilin Velronica Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan | X1: Lingkungan Kerja Non Fisik X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja |

Lanjutan tabel 2.1

| | | | |
|---|---|--|--|
| | Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Palembang (2023) | Metode : Kuantitatif | dengan perolehan nilai koefisien yang positif. |
| 5 | Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, dan Suci Nur Utami Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr.Soeselo Kabupaten Tegal (2020) | X1: Komunikasi Organisasi X2: Budaya Organisasi X3: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai Metode: Kuantitatif | Hasil menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 6 | Dwiningtyas Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap) (2018) | X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja karyawan Metode: Kuantitatif | Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien standarisasi beeta lebih besar dibandingkan nilai variabel lingkungan kerja. |
| 7 | Nunu Nurjaya Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona | X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan | Dari penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona ; |

Lanjutan tabel 2.1

| | | | |
|----|---|---|---|
| | (2021) | Metode: Kuantitatif | |
| 9 | Febri Onika Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara (2022) | X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan PD Pasar Jaya di Sunter Jakarta Utara. Sedangkan variabel motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter. |
| 10 | Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gapa Citramandiri, Radio Dalam- Jakarta Selatan (2020) | X1: Komunikasi Organisasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapa Citramandiri |
| 11 | Hadi Gunawan Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru (2021) | X1: Komunikasi Organisasi X2: Koordinasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Secara simultan variabel komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru |
| 12 | Victor Marcelino Jaori | X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja |

Lanjutan tabel 2.1

| | | | |
|----|---|---|---|
| | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta (2021) | Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 62% terhadap Kinerja Karyawan, |
| 13 | Pery Islami Ardian Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Grafindo Triutama (2022) | X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Stress Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. |
| 14 | Ita Yuliasari, Herry Krisnadi, Kumba Digdowiseiso, dan Nazli Aziz Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erlangga Karya Gemilang Jakarta (2024) | X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Komunikasi X3: Motivasi X4: Pengembangan Karir Y: Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi dan pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. |
| 15 | Edi Sugiono dan Rangga Mangara Pratista Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, | X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Fisik | Berdasarkan penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh |

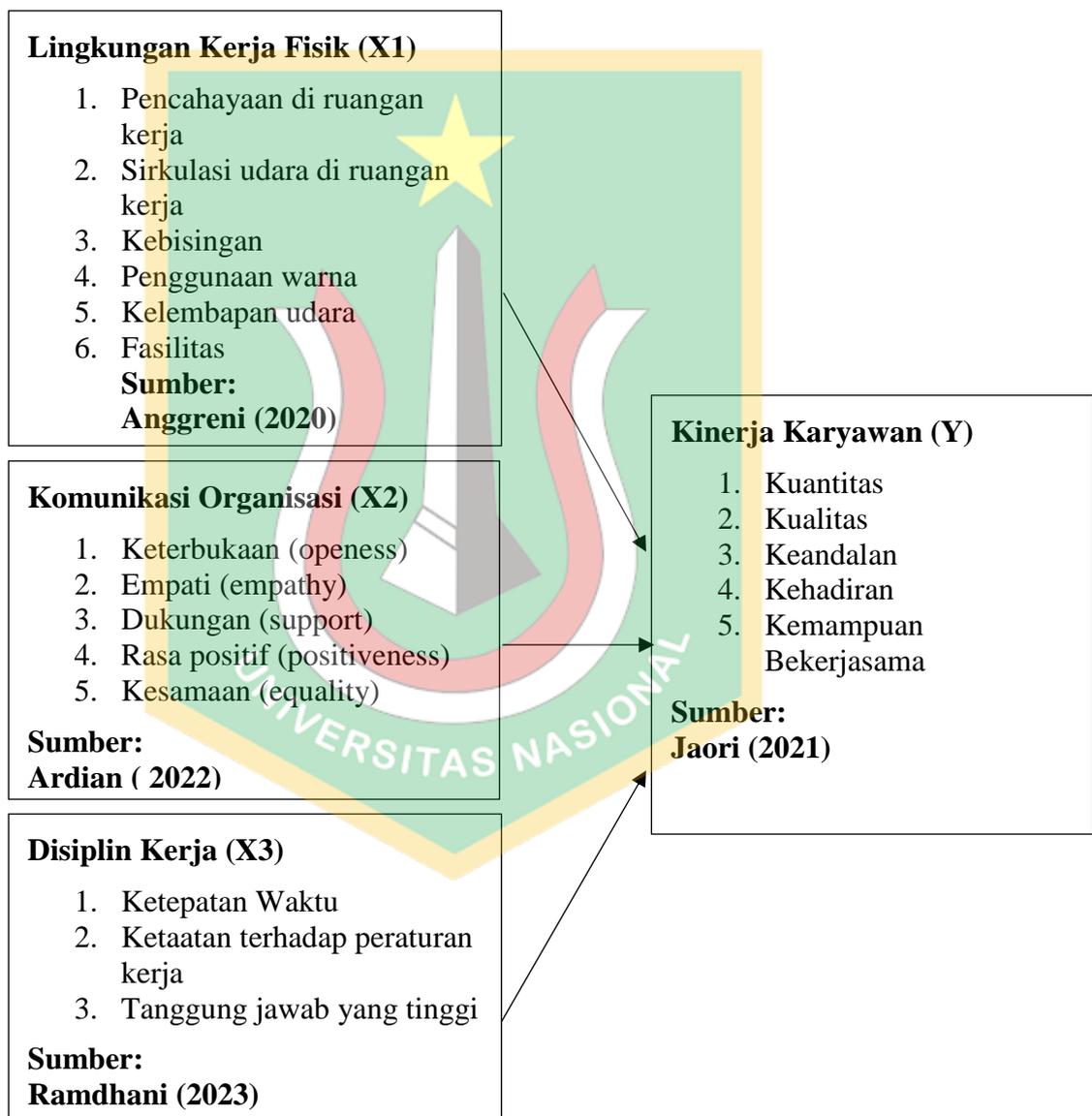
Lanjutan tabel 2.1

| | | | |
|--|--|--|---|
| | Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta (2018) | Y: Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif | positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama. |
|--|--|--|---|



H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan inti pemikiran penelitian dengan memperlihatkan dasar pemahaman dalam suatu masalah. Dalam kerangka analisis peneliti dapat menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, maka kerangka analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber diolah oleh penulis

Gambar 2.1
Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan sementara penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antar variabel dalam kerangka analisis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Simas Jiwa
- H2: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Simas Jiwa
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Simas Jiwa

