BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakikat Manajemen Sumber Daya

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya

Ganyang (2018:1) Manajemen dan sumber daya manusia adalah dua definisi yang membentuk manajemen sumber daya manusia. Kata mengelola, yang berarti mengelola, sering digunakan secara bergantian dengan kata manajemen. Kata mengelola menunjukkan mengatur, menempatkan, dan bekerja dengan orang lain untuk merencanakan dan mengatur sesuatu. Sumber daya manusia perusahaan adalah setiap orang, tim, dan pemangku kepentingan lainnya..

Mangkunegara (2013:2) Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia melibatkan pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengelolaan perekrutan, pelatihan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:3).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dari manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam perusahaan yang mengelola sumber daya manusia yang berfokus pada kegiatan rekrutmen dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Ganyang (2018:3) banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Secara garis besar pihak-pihak tersebut dapat diklasifikasikan menjadi 3 pemilik, manajemen perusahaan, dan karyawan.

1) Pemilik

Pihak ini terdiri dari satu orang atau sekelompok kecil orang yang setuju untuk menanamkan modalnya di perusahaan tertentu. Seseorang yang memiliki bisnis dapat secara aktif menyebutnya dirinya sebagai direktur atau sebagai anggota dewan komisaris. Ada juga beberapa pemilik bisnis yang tidak terlibat aktif dalam mengembangkan perusahaannya dan hanya menerima hasil investasi dari modal perusahaannya tanamkan.

2) Manajemen perusahaan

Pihak ini secara aktif terlibat dalam pengadaan perusahaan tertentu. Biasanya, posisi mereka di dalam perusahaan adalah sebagai manajer atau direktur. Keterampilan yang dimiliki oleh manajemen perusahaan sering kali berkontribusi pada keberhasilan dan kegagalan bisnis. Keterampilan konseptual, manusia, dan teknologi adalah tiga keterampilan utama yang harus dikembangkan oleh tim manajemen perusahaan.

3) Karyawan

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh pelanggan dan karyawannya. Karyawan merupakan aset berharga bagi bisnis yang harus dibina agar termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan mengeluarkan seluruh potensinya. Sebanding dengan bagaimana seorang pekerja yang percaya bahwa mereka bukan aset perusahaan seringkali tidak dapat mengharapkan untuk menerima pekerjaan yang berkualitas tinggi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia Sedarmayanti (2015:3) antara lain:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial, organisasi memikul tanggung jawab atas tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat, yaitu di ruang lingkup organisasi, dan memantau dampak yang berpotensi merugikan.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi berfungsi sebagai cara untuk mengomunikasikan perilaku organisasi sehingga kontribusi apa pun terhadap pendayagunaan populasi

manusia pada umumnya harus dipertimbangkan. Tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Tujuan Individu

Tujuan setiap individu dalam setiap organisasi harus sejalan dengan tujuan keseluruhan. Tujuan individu digunakan untuk mendorong anggota staf untuk berkontribusi lebih banyak ketika melaksanakan tugas mereka di dalam organisasi.

4) Tujuan Individu

Tujuan fungsional pada proses manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa kontribusi setiap departemen dihargai dan diselaraskan dengan kebutuhan organisasi. Setiap sumber daya manusia diperlakukan secara adil di setiap departemen sehingga mereka dapat memberikan kontribusinya dengan cara terbaik.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun 4 fungsi manajerial untuk MSDM, adalah:

1. Perencanaan (Planning/Takhthith)
2. Pengorganisasian (Organizing/Tandzim)
3. Pengarahan (Directing/Taujih)
4. Pengawasan (Controlling/Tarqib)

Ada 7 fungsi operasional untuk MSDM adalah:

1. Pengadaan (Procurement/Tadbir)
2. Pengembangan (Development/Tathwir)
3. Kompensasi (Compensation/Takwidhat)
4. Pengintegrasian (Integration/Damj)
5. Perawatan (Maintenance/Akmal siyanah)
6. Kedisiplinan (Discipline/Indibat)
7. Pemutusan (Separation/Anfishal)

Penelitian yang penulis lakukan termasuk ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia fungsi operasional.

B. Hakikat Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. (Astutik. 2016:145).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan bermotivasi tersebut. Dengan demikian, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, dkk. 2017:48)

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dari disiplin kerja adalah suatu sikap taat dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan yang ditentukan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Jika karyawan memiliki jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih jerih payah yang telah disumbangkan ke perusahaan, mereka akan terbuka terhadap aturan apa pun yang ada.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya

sendiri, ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak ada aturan tertulis yang cukup jelas untuk dianggap sebagai pegangan bersama, tindakan disiplin dalam bisnis tidak akan dilakukan.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, jika ada karyawan yang tidak disiplin.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya, maka harus ada perencanaan dan pengawasan atasan untuk setiap proyek yang dikerjakan oleh suatu perusahaan..

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3. Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Ini adalah upaya untuk mendorong anggota staf untuk mematuhi kebijakan tempat kerja dan aturan yang telah ditetapkan oleh bisnis.

2) Disiplin Korektif

Upaya untuk melibatkan karyawan dalam suatu peraturan dan memerintahkan mereka untuk mematuhi norma-norma sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

3) Disiplin Progresif

Adalah kegiatan yang memberikan hukuman lebih keras untuk pelanggaran berulang.

4. Indikator Disiplin Kerja

Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab 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 pegawai dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu: 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusian.

C. Hakikat Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Rivai (2011:837) Menyebutkan bahwa serangkai sikap dan keyakinan yang memotivasi orang untuk bertindak dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan

pribadi mereka. Sikap dan nilai yang tersembunyi ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana orang bertindak untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja Mangkunegara (2012:16) terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artunya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Farida & Hartono, 2016:24).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian dari motivasi kerja adalah suatu sikap yang mendorong dan menggerakan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan (Hamali,2016), yaitu:

1) Prinsip partisipasi

Karyawan harus memiliki kesempatan dalam memutuskan tujuan yang harus dicapai pemimpin agar termotivasi di tempat kerja.

2) Prinsip komunikasi

Dengan informasi yang jelas, pekerja akan lebih mudah terinspirasi untuk bekerja. Pemimpin menyampaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan upaya menyelesaikan tugas.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin menyadari bahwa dalam mencapai tujuan, mengikutsertakan karyawan akan sangat mempengaruhi mereka. Dengan pengakuan ini, karyawan akan lebih mudah terinspirasi untuk bekerja.

4) Prinsip pendelagasian wewenang

Motivasi karyawan yang terpengaruh untuk memenuhi harapan pemimpin akan meningkat ketika pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan setiap saat mengenai tugas yang mereka lakukan.

5) Prinsip memberi perhatian

Ketika pemimpin memberikan perhatian pada apa yang karyawan ingin mereka lakukan, itu mendorong mereka untuk bekerja seperti yang diharapkan pemimpin.

3. Karakteristik Motivasi

Dalam Mcclelland dalam Mangkunegara, (2017) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu:

1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2) Berani mengambil dan memikul resiko
3) Memiliki tujuan yang realistic
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi
5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3) Mempertahankan kestabilam karyawan perusahaan
4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa. Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, Tersedianya fasilitas penunjang, seperti untuk memudahkan pendelegasian tugas kepada supervisor, merupakan suatu keharusan.

2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus ditangani berdasarkan kepentingan sosial bersama dipenuhi secara kolektif, seperti dalam interaksi interpersonal yang positif.

4. Kebutuhan akan penghargaan keinginan untuk prestasinya diakui, seperti kebutuhan untuk status, kemuliaan, perhatian, atau reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, perlunya dorongan—misalnya, inspirasi kepemimpinan untuk mencapai tujuan.

Menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment faktors) (Kadarisman, 2012).

1) Faktor internal

a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena ia memiliki perspektif yang

lebih luas daripada seorang pekerja dengan pendidikan yang lebih rendah, dan sebaliknya, jika tingkat pendidikan ini tidak dimanfaatkan secara maksimal atau diakui oleh manajer. , maka para pekerja tersebut akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Jika ada harapan pribadi yang akan terwujud, maka seseorang ingin bekerja.

d. Kebutuhan

Kebutuhan dan motivasi biasanya terkait erat; semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, semakin termotivasi mereka untuk bekerja berjam-jam di kantor.

e. Kelelahan dan kebosanan

Pengaruh kelelahan dan kebosanan terhadap gairah dan semangat bekerja juga berdampak pada motivasi kerja..

f. Kepuasan kerja

Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan sangat termotivasi dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Kebahagiaan kerja dan motivasi kerja berkorelasi kuat.

2) Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan fisik pekerja, termasuk infrastruktur dan kondisi kerja umum, dapat mempengaruhi bagaimana tugas tersebut dilakukan. Lingkungan kerja terdiri dari ruang kerja, fasilitas dan peralatan, ketertiban, pencahayaan, kedamaian, dan hubungan kerja di antara mereka yang hadir.

b. Kompensasi yang memadai

Alat motivasi yang paling efektif yang digunakan oleh bisnis untuk mendorong orang untuk bekerja secara efektif adalah kompensasi yang cukup. Membayar upah rendah tidak akan menginspirasi karyawan.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor harus memahami sifat dan sifat karyawannya. Dengan bersikap adil dan tidak diskriminatif, memungkinkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja, memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja dan upaya mereka, dan mendukung perencanaan dan pertumbuhan karir bagi pekerja, seorang supervisor dapat membina hubungan yang kuat dengan anggota staf dan membantu menginspirasi mereka.

d. Ada jaminan karier

Untuk memenuhi tuntutan setiap individu, karyawan mencari karir. Jika seseorang percaya ada jaminan karir yang pasti dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka akan berusaha untuk bekerja keras dan mengorbankan semua yang mereka miliki untuk organisasi.

e. Status dan tanggung jawab

Setiap orang dalam suatu pekerjaan memiliki keinginan dan harapan untuk mencapai status atau jabatan pada jabatan tertentu. Selain menerima gaji, karyawan mengantisipasi peluang untuk memegang posisi dalam bisnis atau organisasi pemerintah tempat mereka bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Hubungan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan adalah aspek lain yang diketahui mempengaruhi motivasi. Motivasi karyawan pada umumnya akan terganggu jika kebijakan dalam perusahaan dipandang tidak fleksibel oleh tenaga kerja.

D. Hakikat Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, contohnya temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat pekerjaan.

Terry (2016) mengatakan bahwa lingkungan dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak lansgung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya (Pasaribu, 2017:3)

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai lingkungan kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik lingkungan fisik maupun non-fisik.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1) Bangunan tempat kerja
2) Ruang kerja yang lapang
3) Ventilasi udara yang baik
4) Tersedianya tempat ibadah
5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

4. Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014:61) indikator lingkungn kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan.

E. Hakikat Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persayaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, ditetapkan bahwa kinerja SDM didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh SDM selama periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2011:67-68) faktor kemampuan dan unsur motivasi, yang berpendapat bahwa motivasi berasal dari sikap karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan, merupakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Pandangan yang memotivasi staf untuk berusaha mencapai kinerja kerja terbaik dan siap secara psikologis (siap mental, fisik, tujuan, dan situasional). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1) Faktor Kemampuan (Ability)

Secara Psikologis, dua komponen kemampuan adalah kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Akan lebih mudah untuk mencapai kinerja maksimal jika manajer dan anggota staf memiliki pelatihan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka dan kompeten dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2) Faktor Motivasi (Motivation)

Sikap seorang pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dalam pengaturan organisasi mereka disebut sebagai motivasi. Mereka akan menunjukkan

nilai positif atau negatif ke tempat kerja mereka, dan semua itu mungkin menunjukkan seberapa tinggi atau rendahnya motivasi karyawan dan pemimpin.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang akan diteliti adalah (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, dan (4) semangat kerja sama.

4. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Rivai (2011:562) jenis-jenis penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Penilaian hanya oleh atasan
   - **a.** Cepat dan langsung
   - **b.** Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi Bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai:
   - **a.** Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
   - **b.** Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat kepuasan akhir.
   - **a.** Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar,
4) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung
5) Penilaian oleh bawahan dan sejawat

F. Keterkaitan antara Variabel Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Hutagalung & Triastuti 2019). Semakin tinggi atau rendah disiplin kerja karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. 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 atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplion yang buruk. Ketidakdisiplinan seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya yang dapat merusak aktivitas organisasi (Sutrisno, 2017:86).

Hasil studi empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Bentar, dkk (2017) pada Taman Botani Sukorambi Jember menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hutagalung dan Triastuti (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi yang menytakan bahwa disiplin pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2011:837). Semakin tinggi atau rendah motivasi kerja karyawan maka akan berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawannya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Farida & Hartono, 2016:25).

Penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) pada PT. Rembaka juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memadai makan akan berdampak pada kinerja karyawaannya. Semakin memadai lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerja karyawannya. Lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan yang akan mempengaruhi kinerjanya (Farida & Hartono, 2016:10).

Berdasarkan studi empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) pada Dinas Sosial Kabupaten Jember menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dipertegas kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Pasaribu yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamaing. Diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk (2019), semakin memperkuat bahwa adanya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 3 menunjukkan rangkuman karya penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi degan judul proposal penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal penelitian.

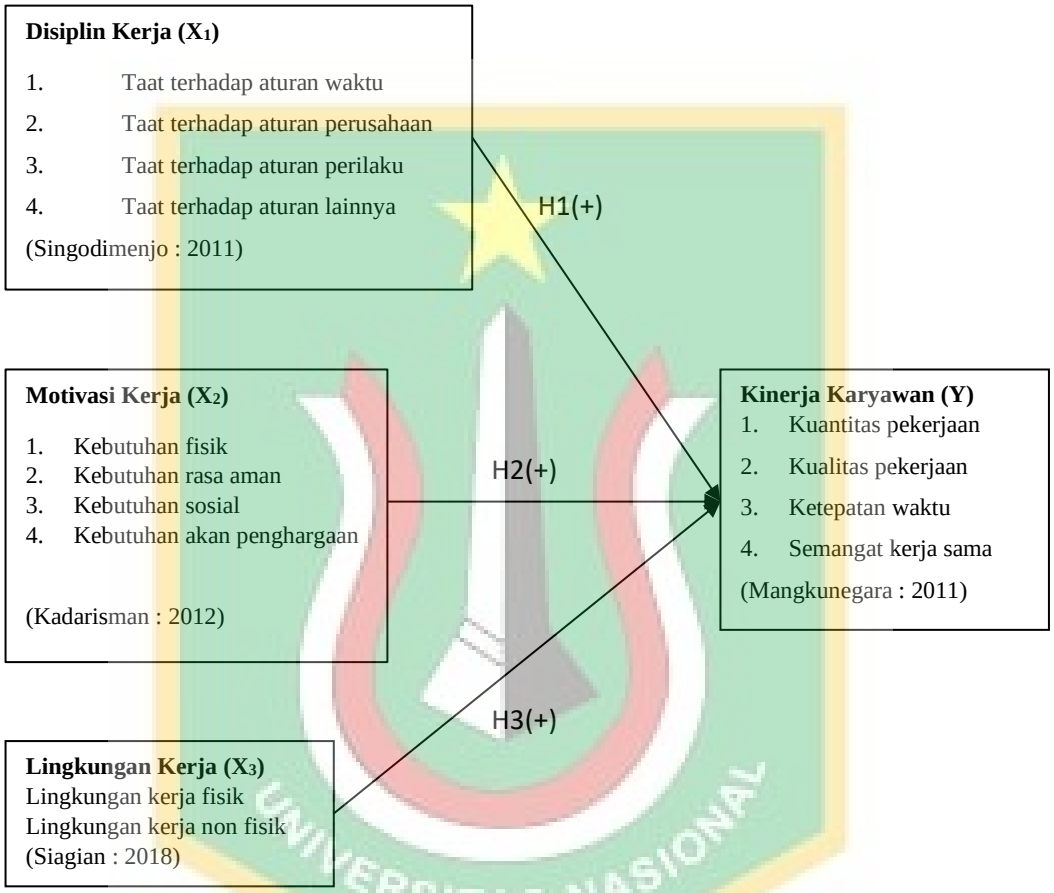
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian yang Relevan

No	Peneliti, Judul, Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember" (2017)	Variabel independent: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode: regresi linear berganda	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar" (2017)	Variabel independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode: regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
3.	Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah" (2017)	Variabel dependen: Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Variabel independen: Kinerja Karyawan Metode: regresi linear berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
4.	Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti "Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama" (2019)	Variabel independen: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode: regresi linear berganda	variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial	Variabel independen: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

	Kabupaten Jember" (2019)	Metode: regresi linear berganda	
No	**Peneliti, Judul, Tahun**	**Variabel dan Metode Penelitian**	**Hasil Penelitian**
6.	Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang" (2019)	Variabel independen: Motivasi, Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode: regresi linear berganda	Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Natalia Susanto "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasa Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pnjualan PT. Rembaka" (2019)	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Metode: Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Osman Manalu. S.P., M.Si "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara" (2019)	Variabel Independen: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Metode: Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (2020)	Variabel independen: Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode: analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja memilik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H. Kerangka Analisis

Variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) serta variabel terikat atau variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Dengan Gambar 1 menunjukkan kerangka analisis pada penelitian ini yaitu.



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.