

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian, Fungsi dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (R. Supomo 2018:6-7).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Edy Sutrisno 2016:7).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat (Sondang P. Siagian 2013:6). “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan 2017 : 10 ).

Berdasarkan para ahli bahwa manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengawasan tenaga kerja dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

### a. Fungsi manajerial

#### 1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

#### 3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### b. Fungsi Operasional

#### 1) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 2) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### 3. Peranan Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kekaryawanan yang mencakup masalah – masalah sebagai berikut, Hasibuan (2012:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualias, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan *berdasarkan job descreption, job specification, job requirement, dan job evaluation.*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan, pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### **4. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HR departemen, tetapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti (Dewi 2019:7):

- a. Memperkejakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.
- c. Pekerja bekerja tidak optimal
- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele.
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan perundang-undangan

#### **5. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa

adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. .

Sinambela (2012:06), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2014:09) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi tersebut, penulis mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah evaluasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin untuk menilai kinerja karyawan dalam kelompok dan individu dan juga untuk mengetahui hasil kerja karyawan apakah memenuhi sasaran dan standar yang ditetapkan perusahaan.

## **b. Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:195) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

### **a. Kompensasi**

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.

### **b. Jenjang Karier**

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan kepangkatan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan mempengaruhi karier karyawan.

#### c. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk akan membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik, bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

#### c. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja menurut Robbins (2016:260) diantaranya, sebagai berikut:

##### a. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### b. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

##### c. Berkomitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

#### d. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

### **6. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2014:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie (2013:28) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) "Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal". Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedamayanti (2015) menuatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja tebagi menjadi dua yaitu :

### **1. Lingkungan kerja fisik**

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat dipengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu, :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a) Faktor lingkungan sosial, Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja kryawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.



- b) Faktor status sosial, Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor sistem informasi, Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

#### **a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

##### 1) Peralatan kantor

Peralatan kantor sangat di perlukan untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan dan lingkungan kerjanya. Dengan adanya peralatan kantor yang memenuhi kriteria standar perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerjanya.

##### 2) Tata letak ruang kerja

Letak ruang kerja yang proposional dan nyaman akan membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

##### 3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

##### 4) Hubungan sesama pekerja

Lingkungan sosial kerja juga sangat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan karena dibutuhkan komunikasi antar sesama kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan.

## **7. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (2011), kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Hamali, 2016) :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai akan dapat bekerja dengan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan baik.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan seorang pimpinan akan selalu diperhatikan oleh karyawannya dalam menegakkan kedisiplinan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin akan terlaksana apabila terdapat aturan tertulis yang pasti dan dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dilakukan apabila peraturan hanya dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat

berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan sangat diperlukan dalam mengambil tindakan ketika seorang karyawan yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidaknya pengawasan pimpinan

Pimpinan haruslah melaksanakan pengawasan terhadap kedisiplinan para karyawannya, hal ini disebabkan karena pimpinan lah yang mengetahui situasi dan kondisi diperusahaan. Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan ini pada tingkat manapun, sehingga tugas – tugas yang diberikan kepada bawahan tidak menyimpang dari yang ditetapkan.

**c. Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat disiplin kerja memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Berikut ini penjelasan manfaat disiplin kerja Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) yaitu Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisas dan Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (2011 : 94), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

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

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

## **8. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Hasibuan (2013:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara 2016:61). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2014:233) adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat Menurut Sutisno (2017:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

#### **1. Faktor intern**

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup.**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan ia dapat meliputi hal – hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.
- 6) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

**c. Indikator Motivasi**

Merujuk kepada teori Maslow bahwa motivasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh lima hierarki kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan aktualisasi diri (M. Hasibuan 2013:30). Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak pada kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perangkat keselamatan kerja.
- c. 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.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja

## **B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **1. Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja seorang karyawan. Di mana lingkungan kerja fisik mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan kinerja karyawan atau pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan atau pegawai akan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yantika (2021) dan Nabawi (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tangiang. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri Khairunnisa dan Riyanto, (2020) yang

menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai PT. Trapo Indonesia.

## **2. Keterkaitan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan sangatlah penting untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Dalam penelitian yang dilakukan Situmorang et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Dana di Medan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Sammy Firwish (2022) menyatakan bahwa memiliki pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh anatar disiplin kerja dan kinerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sugito Efendi & Hardiyanto, (2021) menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee Internasional Indonesia.

## **3. Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Robbins, Stephen P & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kerelaan individu untuk berupaya semaksimal mungkin dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu sehingga secara tidak langsung juga mempengaruhi performa kinerja individu yang berdampak kepada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadya (2022) dan Hustia (2021) terhadap 73 orang karyawan PT. CS2 yang melakukan WFO (*Work From Offoce*) di masa pandemi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang



dilakukan Anwar dan Budi, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2020) yang dilakukan ada Dinas Pertanian menyatakan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Motivasi adalah gambaran dari etos dan semangat kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja demikian juga sebaliknya.

### C. Hasil Penelitian Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapat bahan pembandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Dalam kajian pustaka, peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sesuai Rujukan Variabel Penelitian**

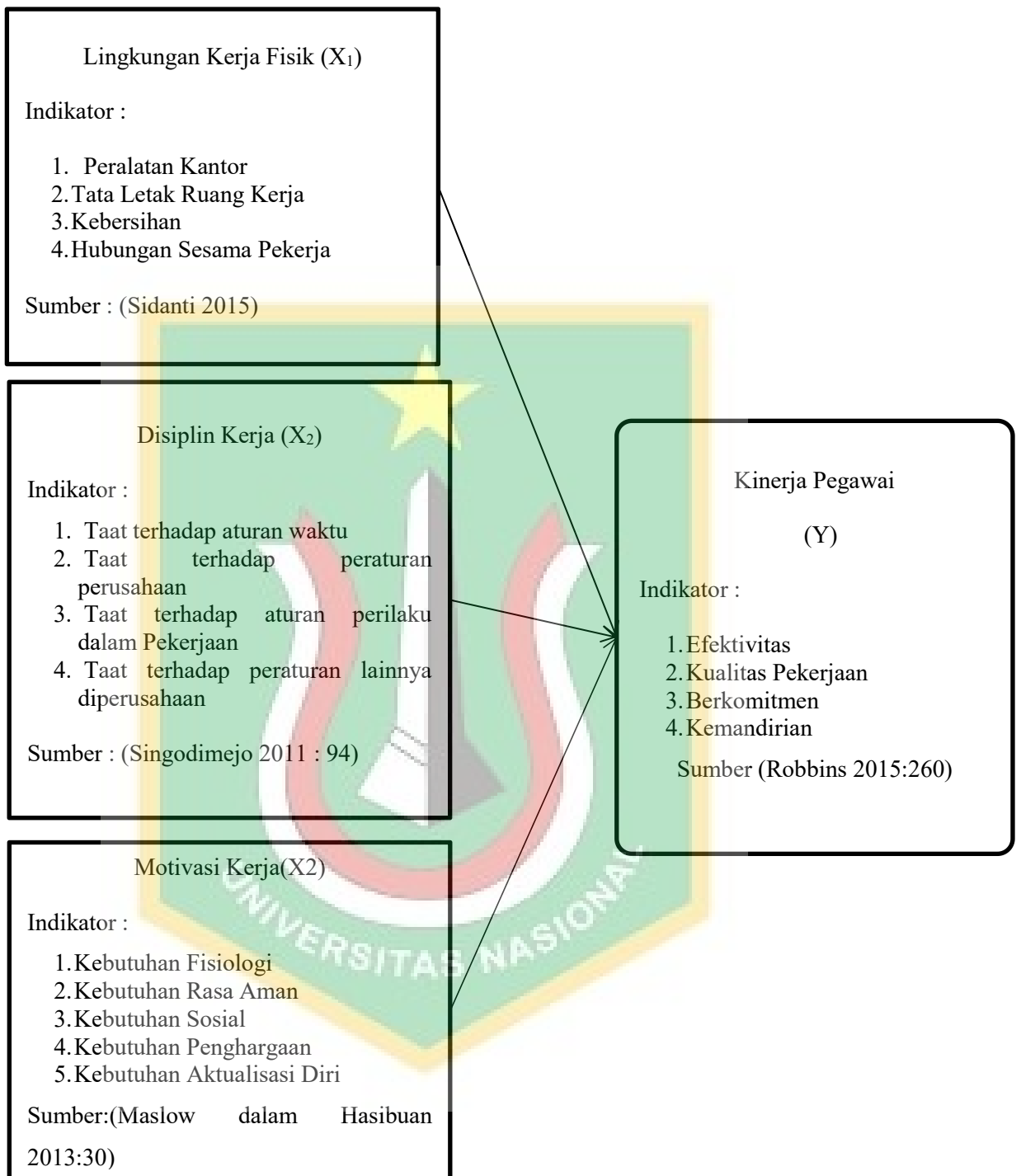
NO	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mauritz D.S Lumentut Lucky O.H Dotulong, Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi, (2018)	X <sub>1</sub> =Lingkungan Kerja Fisik X <sub>2</sub> =Disiplin Kerja X <sub>3</sub> =Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rizal Nabawi, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (2019)	X <sub>1</sub> =Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Adhy Wijaya Baharuddin, Semmaila, Serlin Serang, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLN UP3 Kota Depok, (2020)	X <sub>1</sub> = Motivasi Kerja X <sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Subroto, Setyowati, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aviastar, (2018)	$X_3 = \text{Motivasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Janet Potu, Victor, Irvan, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado (2021)	$X_3 = \text{Motivasi Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda))	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Anggraeni Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi, (2020)	$X_1 = \text{Lingkungan Kerja Fisik}$ $X_3 = \text{Motivasi Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Ida Ayu Komang Juniasih dan Ni Luh Ari Artini, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (2021)	$X_1 = \text{Motivasi Intrinsik}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	Motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Putri Khairunnisa And Setyo Riyanto, <i>The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At Trapo Indonesia, (2020)</i>	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja Fisik}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Sugito Efendi dan Eko Hadi Hardyanto, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (2021)	$X_3 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : diolah Penulis 2022

#### D. Kerangka Analisis

Berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, maka kerangka analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dapat dilihat pada gambar 2.1 :



**Gambar 2.1 Kerangka analisis Penelitian**

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan sementara penelitian, Sugiyono (2017:63) dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosima Abadi.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosima Abadi.
- H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosima Abadi..

