

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia (MSDM)

1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sistem pelatihan dan prosedur yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau calon disemua posisi manajerial. Ini termasuk rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja pegawai Dessler (2010).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang berupaya memberikan kompensasi bagi pegawai serta mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan, serta masalah lain yang terkait dengan perilaku etis Dessler (2015).

Dari bermacam komentar pakar bisa disimpulkan jika manajemen SDM merupakan kajian bernilai dalam perseroan yang meliputi keahlian serta kemampuan yang dimiliki karyawan serta pimpinan dalam suatu perseroan, metode mengelola sumber daya manusia supaya sanggup membagikan kontribusi secara maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi ataupun perseroan.

1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi dan aktivitas utama Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schermerhorn (2010) :

- a. Pencarian tenaga kerja berkualitas yang meliputi SDM perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan.
- b. Pengembangan keterampilan terkait pekerjaan yang berkualitas meliputi pelatihan, perencanaan, dan program pengembangan karir.

- c. Pemeliharaan tenaga kerja, meliputi pengelolaan retensi, turnover, penilaian hasil kerja, kompensasi, kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga.

Menurut Rachman (2016), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- a. Perencanaan/ Planning

Perencanaan/ planning merupakan merancang tenaga kerja secara efisien dan efektif supaya cocok berdasarkan tuntutan bisnis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan dipilih dengan menerapkan berbagai program, antara lain pelatuk, pemberhentian pegawai, pengorganisasian, pengintegrasian, dan pemeliharaan.

- b. Pengorganisasian/ Organizing

Pengorganisasian merupakan aktivitas untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, ikatan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan pengorganisasian yang baik hendak menolong terwujudnya tujuan yang mau dicapai.

- c. Pengarahan/ Directing

Pengarahan merupakan aktivitas memusatkan seluruh karyawan supaya bisa berkolaborasi secara efisien serta efektif buat bisa mewujudkan tujuan sesuatu organisasi ataupun perusahaan. Pengarahan dicoba oleh pimpinan kepada pegawai supaya bisa mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik.

- d. Pengendalian/ Controlling

Pengendalian merupakan aktivitas mengatur seluruh karyawan supaya mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja cocok dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kedatangan, ketertiban, sikap, kerjasama, penerapan pekerjaan, serta melindungi suasana area.

- e. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi untuk memperoleh pegawai yang sesuai

dengan kebutuhan perseroan. Pengadaan yang baik hendak menolong terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan/ Development

Ialah proses kenaikan keahlian teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan lewat pembelajaran serta pelatihan. Pembelajaran serta pelatihan yang diberikan wajib cocok dengan kebutuhan pekerjaan dikala ini maupun pada waktu mendatang.

g. Kompensasi/ Compensation

Ialah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung, berbentuk financial ataupun non- financial kepada karyawan selaku imbalan jasa yang diberikan kepada industri. Prinsip kompensasi merupakan adil serta layak.

h. Pengintegrasian/ Integration

Pengintegrasian ialah aktivitas buat mempersatukan kepentingan perusahaan serta kebutuhan karyawan supaya terbentuk kerjasama yang serasi serta silih menguntungkan. Industri mendapatkan laba serta pegawai bisa penuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan/ Maintenance

Pemeliharaan merupakan proses terus menerus buat memelihara serta tingkatkan keadaan raga, mental, serta loyalitas karyawan supaya pegawai **senantiasa** ingin berkolaborasi hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dicoba dengan program kesejahteraan yang **bersumber** pada pada kebutuhan sebagian besar karyawan.

j. Pendisiplinan

Ketertiban merupakan **kemauan** serta pemahaman buat mentaati peraturan- peraturan perusahaan serta norma- norma social. Ketertiban ialah guna dari Manajemen Sumber Energi Manusia yang sangat berarti serta kunci terwujudnya sesuatu tujuan, tanpa terdapatnya disiplin yang baik hingga suatu tujuan hendak susah buat tercapai.

k. Pemberhentian/ Separation

Pemberhentian merupakan putusya sesuatu ikatan kerja seorang dari sesuatu perusahaan. Pemberhentian ini diakibatkan oleh terdapatnya kemauan dari pegawai, perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun maupun sebab karena yang lain.

2. Lingkungan Kerja Fisik

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang aman akan memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan cara yang halal, aman, dan bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Afandi (2018), ada sesuatu di lingkungan tempat kerja yang memungkinkan karyawan memperbaiki diri dengan melaksanakan tugas-tugas seperti kebijakan dan prosedur suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, penerangan, kekaduhan, dan kebersihan tempat kerja. Cahyono (2015) menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja berhubungan dengan setiap item di sekitar langsung atau sekitar area kerja dan dapat merugikan pekerja saat melakukan tugas, seperti gaji pekerja, kondisi kerja, dan koneksi antara pekerja yang terlibat dalam bisnis terkait.

Menurut Widyadara (2018), lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi yang dekat dengan pekerja dan berpengaruh jangka panjang atau jangka pendek pada pekerja.

2.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmodiharjo (2005), “Perancangan Lingkungan Kerja Fisik” atau “Kondusif Lingkungan Kerja Fisik” harus memenuhi persyaratan standar 5K, yaitu sebagai berikut:

a. Keamanan

Rasa aman akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong produktivitas karyawan. Sebagai akibatnya, jenis-jenis ketakutan yang paling penting adalah yang diarahkan kepada individu-individu pribadi pegawai maupun yang diarahkan kepada individu-individu itu sendiri.

b. Kebersihan

Contoh sering terlibat dalam lingkungan kerja fisik, yang dapat meningkatkan kesehatan dan rasa tanggung jawab seseorang. Sebab, selain meningkatkan kesehatan, lingkungan kerja fisik itu sendiri juga meningkatkan kesehatan dan kesehatan secara umum. Orang normal dengan lingkungan kerja yang sibuk kemungkinan akan memiliki perasaan tegang. Seseorang dapat terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih gembira dengan rasa senang ini.

c. Ketertiban

Setiap pemimpin dan bawahan memiliki aturan yang ditetapkan yang telah disetujui oleh figur otoritas, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan penuh percaya diri. Aturan ini juga mencakup komitmen keuangan yang telah dibuat untuk pemimpin dan bawahan.

d. Keindahan

Dinding tempat kerja dicat dengan warna yang diinginkan atau tidak. Penting untuk memahami peringatan dan komposisinya. Hal ini dikarenakan komposisi peringatan yang menonjol dapat mengganggu penilaian atau sedikit kegembiraan. Situasi ini berpotensi meningkatkan produktivitas dan perilaku etis pegawai.

e. Kekeluargaan

Interaksi antara bawahan dengan atasan maupun antara bawahan dengan bawahan secara akrab dapat mempererat rasa kebersamaan dan melahirkan tenaga kerja yang berkualitas.

2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:30) mengungkapkan ada beberapa indikator Lingkungan Kerja Fisik yaitu :

a. Penerangan cahaya

Bekerja diruang yang sempit dan bising akan menimbulkan mat fitness. Intensitas cahaya yang konsisten dapat membantu pegawai dalam memperluas aktivitas kerjanya. Selain itu, keakuratan ambang intensitas cahaya tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi

kerja di tingkat penerangan yang tinggi lebih besar untuk pegawai yang lebih tua daripada yang mudah.

b. Suhu Udara

Suhu adalah variabel tertentu di mana ada perbedaan individu yang nyata. Dengan mengingat hal ini, sangat penting bagi karyawan untuk bekerja di lingkungan di mana suhu dikeringkan secara alami menjadi warna merah tua sehingga mereka berada di antara pekerjaan sewajarnya yang dapat diterima dari setiap individu. Ketika perubahan suhu di dalam tubulus tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi kotor dari garis dasar tubulus yang khas, tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan suhu luar.

c. Kebersihan

Beberapa kondisi dimana lingkungan pekerja fisik sehat dan seimbang secara fisik. Tidak ada sampah, debu, kotoran, serangga, dan barang lainnya.

d. Penggunaan Warna

Satu-satunya faktor terpenting yang memengaruhi pikiran, hati, dan kinerja orang yang bekerja di sana adalah peperangan di lingkungan kerja fisik. Penglihatan menjadi perhatian utama, sehingga begitu memasuki ruang rapat, shalat akan mengubah pandangan umat dan aktivitas sehari-hari. Memasuki ruangan dengan dinding gelap dan warna yang beragam, yang dari segi visual merupakan produksi otak dan endorfin yang menumbuhkan semangat terhadap karyawan yang sedang dijalani.

e. Keamanan

Untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, perlu untuk mengetahui tindakan pencegahan keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan bagaimana faktor kemanan akan mempengaruhi outcome. Langkah pertama untuk mengelola keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan membuat titik keamanan khusus setempat.

3. Budaya Organisasi

3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah seperangkat hukum buatan manusia yang juga mendukung kapasitas dan potensi manusia. Dengan kata lain, karena setiap orang tenggelam dalam kebudayaan, maka setiap orang adalah pelaku dalam kebudayaan tersebut. Satu kesatuan penafsiran, pemahaman, dan pengetahuan manusia disebut budaya.

Organisasi adalah jenis entitas yang terdiri dari sekelompok orang yang semuanya memiliki tujuan yang sama. Entitas ini dapat ditangani dengan cara yang lebih efisien dan efektif melalui penggunaan Tindakan secara luas, dimana setiap anggota kelompok yang berpartisipasi dalam Tindakan diberi instruksi yang dirancang khusus untuk melaksanakan tugas spesifik mereka guna memajukan tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah bagian dari budaya organisasi, yang didefinisikan dalam berbagai konteks. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Robins dan Judge (dalam Sunyoto, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem saling mendukung yang ditetapkan oleh para anggota organisasi yang membandingkan organisasi yang bersangkutan dengan organisasi lain.

Menurut Wibowo (2013), budaya organisasi adalah filosofi teori organisasi yg tipe organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses pengumpulan informasi dan penetapan tujuan.

- 1) Berdasarkan Prosedur Informal
 - a. Budaya rasional
 - b. Budaya ideologis
 - c. Budaya consensus
 - d. Budaya hirarkis
- 2) Berdasarkan tujuannya
 - a. Budaya organisasi perusahaan
 - b. Budaya organisasi publik
 - c. Budaya organisasi social

3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2013) adalah:

- a. Memberikan identitas organisasi karyawan, memungkinkan bisnis untuk diakui sebagai bisnis yang inovatif. Identitas organisasi mengungkapkan perbedaan antara organisasi tersebut dengan organisasi lain yang memiliki sifat khas yang serupa.
- b. Dengan memfasilitasi kerja sama tim, perusahaan dapat membantu membuat pekerjaan karyawan lebih sulit dilakukan. Anggota organisasi memiliki komitmen bersama untuk menegakkan aturan organisasi dan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga lebih yakin bahwa konflik dan perubahan dapat ditangani secara efektif dan lingkungan kerja yang positif dan berfungsi dengan baik. Dengan pemahaman bersama tentang pentingnya organisasi budaya, interaksi dan jaringan sosial dapat dipastikan terus berkembang secara mantap dan tanpa interupsi.
- d. Membantu anggota menyadari atas lingkungannya membentuk perilaku. Organisasi budaya bisa menjadi alat untuk membuat orang sehat dan tidur pada jam yang wajar.

3.4 Tipe Perspektif Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2013), terdapat tiga tipe perspektif budaya yang bersifat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, yaitu:

- a. *Strength perspective*, menekankan hubungan penting antara kesiapan organisasi untuk berubah dan jangka panjang kerja. Budaya yang kuat dikatakan mendorong penetapan tujuan, motivasi kerja, struktur organisasi, dan kontrol yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai didalam organisasi.
- b. *Fit viewpoint*, didirikan pada prinsip bahwa organisasi keagamaan harus konsisten dengan konteks bisnis atau strategisnya. Budaya yang melakukan standarisasi dan perencanaan dapat bekerja dengan baik di industri yang terus maju, tetapi tidak berlaku untuk

bisnis internet yang bekerja dengan kondisi lingkungan yang cepat berubah dan bergeser. Sebagai alternatif, masyarakat di mana tenaga kerja individu dihargai pada nilai nominal dapat mendukung pengembangan organisasi, tetapi akan merusak tenaga kerja dalam organisasi di mana orang bekerja dalam tim. Akibatnya, tidak ada satupun praktik terbaik yang berlaku untuk setiap situasi. Hanya jika masuk akal dalam konteksnya, kegiatan ekonomi dapat menghasilkan hasil keuangan.

- c. *Adaptive perspective*, menurut pendekatan adaptif, membantu organisasi dalam mencegah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Mengubah bahwa budaya adaptif meningkatkan kinerja pegawai diantara perusahaan.

3.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi (2015: 3) indikator budaya organisasi dapat diukur :

- a. Norma

Norma adalah aturan tidak tertulis yang dijunjung tinggi oleh anggota kelompok. Norma mengakui apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan setelah suatu peristiwa atau situasi lain. Norma memiliki fokus yang kuat untuk mendorong para pekerja keras untuk tetap berkomitmen dan meningkatkan produktivitas mereka.

- b. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan anggotanya untuk memberikan pengidentifikasi utama, yang berfungsi sebagai indikator kepribadian yang mendasarinya di dalam organisasi. Nilai yang cukup kuat akan mendorong karyawan untuk berperilaku bertanggung jawab dalam berbagai situasi.

- c. Aturan

Aturan adalah seperangkat aturan, peraturan, dan instruksi eksplisit yang harus diikuti dan dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi tertentu. memiliki standar untuk bagaimana peserta terlibat. Selain itu jaga kedisiplinan saat mengerjakan suatu tugas, baik itu

hadir atau mengerjakannya. Setiap orang pasti memiliki kebiasaan kerja yang baik dan hasil yang juga baik bagi organisasi.

d. **Iklm Organisasi**

Iklm Organisasi menegaskan bahwa “iklim” suatu organisasi dapat sesederhana pengertian atau perasaan seorang pekerja dalam batas-batas tempat kerjanya, dan ini dapat digunakan untuk menilai setiap masalah yang ada di lingkungan tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memahami secara akurat seberapa besar hasil kesuksesan dari kerja sama tim, budaya organisasi juga harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan atau karakteristik karyawan.

e. **Pekerjaan Yang Menantang**

Pekerjaan yang menantang Menurut Robbins (2002:36), Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang.

4. Disiplin Kerja

4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka setuju untuk mengubah perilakunya dengan mengikuti aturan main yang telah ditetapkan (Sinambela & Lijan, 2017). Disiplin bekerja sebagai praktik manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan daya penggerak yang berkembang dalam tubuh pegawai dan membuat pegawai senang untuk menyesuaikan diri dengan keputusan yang telah ditentukan serta nilai-nilai yang tinggi dalam bekerja dan berperilaku Mangkunegara (2017).

4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011), tujuan disiplin ditempat kerja adalah agar pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan

ketenagakerjaan, mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, serta mampu menggunakan dan memelihara tempat, sarana dan prasarana, mampu bertindak sesuai standar yang berlaku, karyawan mampu bekerja secara efektif, seluruh pegawai perusahaan berperilaku bijaksana, menciptakan situasi kerja yang menguntungkan, menjamin keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan setiap karyawan.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memiliki sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan terhadap kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi merupakan akibat dari sikap dan tindakan tersebut. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Kedisiplinan harus diterapkan dalam setiap organisasi karena tanpa kebijakan kepegawaian yang baik, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan komponen kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora (2014), tindakan disiplin kerja untuk mengetahui setiap perilaku karyawan apakah konsisten dengan aturan yang ditetapkan perusahaan atau tidak. Berbagai aturan yang diterapkan pada organisasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika aturan dilanggar, maka efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada pelanggaran.

4.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktro dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu Silvy (2019) :

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Tingkat Kewaspadaan
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- e. Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah :

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu acuan untuk mengetahui tingkat
- 2) Kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya

atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 3) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014), ada lima indikator disiplin kerja, yaitu: Pertama, tanggung jawab untuk mematuhi semua peraturan perusahaan, karyawan diwajibkan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan yang ditetapkan. dan cara halus. di tempat kerja dapat dilatih. Kedua, prestasi kerja menggunakan waktu secara efektif, waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan harus digunakan oleh setiap karyawan dengan sebaik- baiknya untuk mengejar tujuan yang diberikan kepada setiap pegawai oleh perusahaan, tanpa membuang waktu, lebih banyak waktu termasuk dalam standar tenaga kerja perusahaan. Ketiga, peluang untuk maju dalam pekerjaan dan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan jika tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Keempat, Pengakuan atas kinerja, salah satu kriteria untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai, semakin sering absen atau semakin sedikit ketidakhadiran maka pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Kelima, bekerja etis yang menantang menyelesaikan tugas yang sulit ataumemecakan masalah yang sulit.

5. Kinerja Pegawai

5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keberhasilan anak seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang (Sutrisno, 2014).

Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur pada waktu di atas, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Bangun (2012), mengatakan bahwa kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pekerjaan seseorang berdasarkan harapan mereka dari pekerjaan mereka, khususnya ambang batas yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka untuk berhasil dan membandingkannya dengan tujuan dan sasaran mereka.

5.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Pasolong (2010), menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam bidang tertentu yang diperkuat dengan iman dan kecerdasan yang menjunjung tinggi minat
- b. Kemauan, yaitu kemampuan menggunakan akal sehat untuk menetapkan standar yang tinggi bagi tujuan organisasi,
- c. Energi, yaitu juga dikenal sebagai energi internal dari tubuh seseorang sendiri. Dihadapan energi, seseorang dapat menanggapi dan bertindak tegas terhadap apa pun yang diperlukan tanpa ragu-ragu atau pemikiran yang tidak simpatik, sehingga meningkatkan kejernihan dan konsentrasi mental saat memperluas ruang lingkup pekerjaannya.
- d. Teknologi, yaitu basis pengetahuan yang ada untuk mempermudah pekerjaan.
- e. Kompensasi, atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. Tujuan harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi efektif dan efisien.
- f. Keamanan, atau kebutuhan mendasar manusia, ada karena rata-rata orang yang jujur dalam pekerjaannya akan berprestasi lebih baik dalam karirnya.

5.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2009) adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja seorang pegawai atau individu. Secara umum, dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis :

- a. Hasil kerja. Hasil kerja dari pekerjaan adalah seperangkat barang dan jasa yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku Kerja. Setiap pegawai memiliki identitas pribadi dan profesional ketika berada di area kerjanya. perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pegawai, sedangkan perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
- c. Sifat pribadi. Sifat pribadi yang terhubung dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan untuk bekerja.

5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai (Robbins, 2016:260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

- a. Kualitas, kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas, yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c. Kecepatan waktu, yaitu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Sehingga tidak mengganggu jenis pekerjaan lain yang berhubungan dengan tugas pegawai tersebut di atas.
- d. Efektifitas, adalah jangka waktu penggunaan sumber daya organisasi sehari-hari (uang, teknologi, dan bahan mentah) yang dimaksimalkan dengan cara mengomunikasikan secara

konsisten hasil penggunaan sumber daya tersebut oleh setiap unit. Diyakini bahwa dalam proses penggunaan bahan sehari-hari, apakah itu terbuat dari manusia atau teknologi, informasi, data, dan perlengkapan untuk bahan bangunan, pegawai suatu organisasi dapat menggunakannya secara maksimal.

- e. Kemandirian, adalah keadaan ketika seseorang dapat melakukan tugas tanpa menerima pembayaran, bantuan, atau izin untuk melakukannya. Artinya karyawan yang mandiri, yakni karyawan yang ketika melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan dapat menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

A. Keterkaitan Antar Variabel

1. Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan sangat penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan, dikatakan lingkungan kerja fisik yang baik jika pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan bagi karyawan memperoleh kepuasan dalam pelaporan kinerjanya. Alternatifnya, lingkungan kerja fisik yang menyenangkan.

Berdasarkan beberapa penelitian, yaitu Huda (2017), Mukti (2018) dan Hutami et al (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Keterkaitan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Wibowo (2013), Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang menekankan keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama sebagai ciri-ciri bagaimana melaksanakan tugas-tugas di dalam suatu organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai menjadi landasan bagi setiap manusia dalam suatu organisasi dalam menjalankan kinerjanya.

Budaya kerja secara konsisten diharapkan baik di setiap organisasi karena akan sejalan atau tidak terkait dengan tujuan organisasi. Akibatnya, budaya organisasi yang sangat berkembang akan berdampak negatif terhadap kemampuan pegawai untuk melakukan tugasnya secara efektif. Perusahaan dengan standar hidup yang tinggi akan lebih mampu meningkatkan produktivitas karyawan, menumbuhkan rasa kebersamaan di antara para karyawannya, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba.

Berdasarkan beberapa penelitian yaitu Paramita et al (2013), Marta & Wijayati (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin harus ditegakkan dalam setiap organisasi bisnis. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan akan berjuang untuk mencapai tujuan kinerja puncaknya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Memang, disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi skala kinerja seseorang pegawai (Hasibuan, 2014).

B. Hasil Penelitian Yang Relevan Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti,Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Arie Puspita Wardhani, Leornado Budi Hasiolan, dan Maria Magdalena Minarsih 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. (Studi kasus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	Lingkungan Kerja (X ₁), Budaya Organisasi (X ₂), Kepemimpinan (X ₃), Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Zainullah Muhamad 2022	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotik Nasional Kota Depok	Motivasi Kerja (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai Badan Narkotik Nasional Kota Depok
3	Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, Muhammad Rafi Ramadhan. 2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya)	Budaya Organisasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi kerja karyawan.

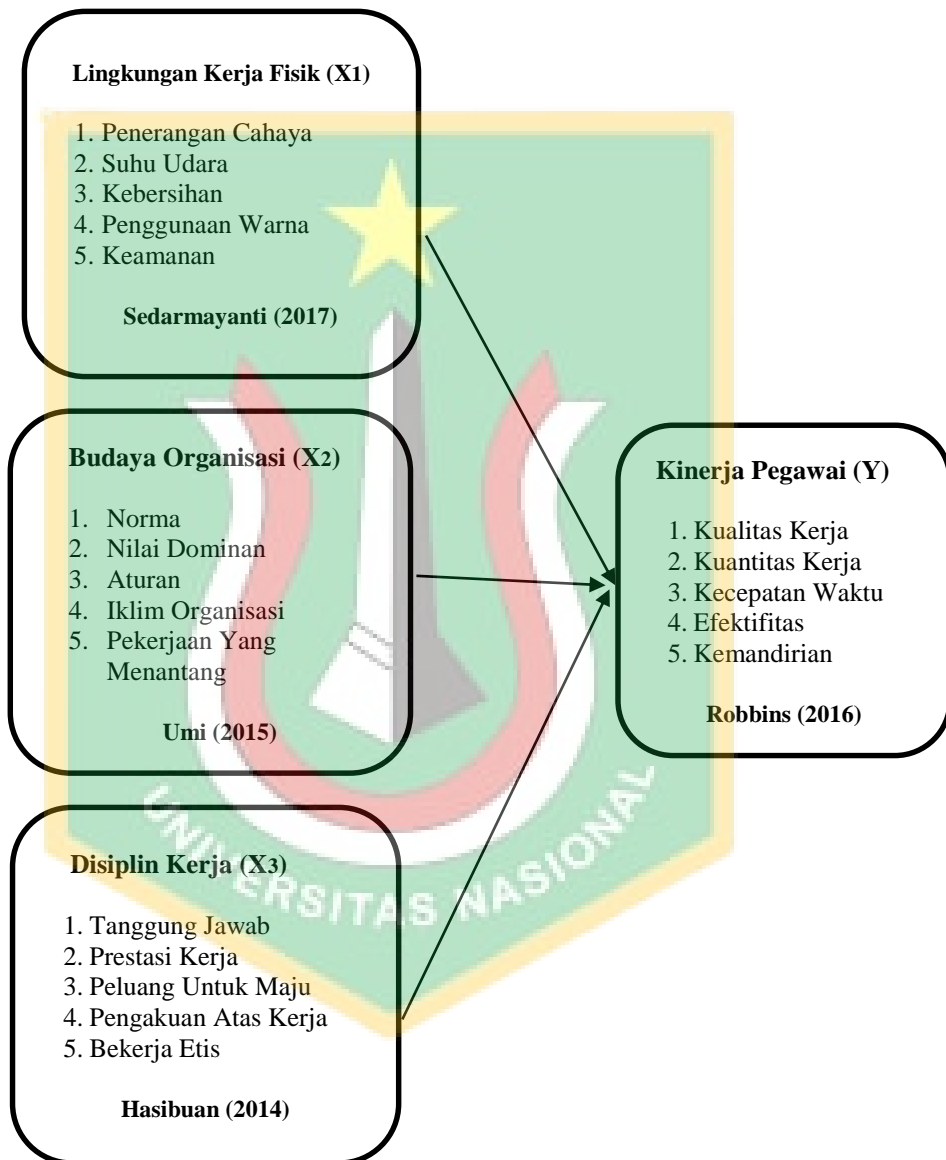
4	Raginamaya Oktavia 2019	Pengaruh kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada badan pertahanan	Kepemimpinan transaksional (X_1), lingkungan kerja (X_2), Disiplin kerja (X_3), Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
5	Dwi Agung Nugroho, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jember 2020	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.	Disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), Budaya kerja (X_3), Kinerja (Y)	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar
6	Arianto, Erfan Robyardi, Haryadi 2020	Pengaruh kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hong Tong Plaju Palembang	Kepemimpinan transaksional (X_1), lingkungan kerja (X_2), Semangat kerja (Y)	Hasil penelitian bahwa variabel Kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja
7	Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. 2020	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT, Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu)	Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Ada pengaruh signifikan antara Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

8	Muhammad Hazmi Fadilah 2019	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (persero) divisi konstruksi Kalimantan	Lingkungan kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
9	Rizal Nabawi 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan Kerja (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Beban Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Mukhamad Ilham 2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X ₁), Lingkungan Kerja Fisik (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
11	Darti Rizkita Putri 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group	Lingkungan Kerja (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya.

Sumber : Google Scholar Sudah Diolah Oleh Peneliti 2022

C. Kerangka Analisis

Menurut teori dan penelitian saat ini, dimungkinkan untuk menyajikan analisis kerangka tertentu dalam penelitian ini. Gambar 2.1 menunjukkan kerangka analisis pada penelitian ini:



Sumber : Data diolah penulis 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.



