

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Alam

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Alam Menurut Bukit et al. (2017), sumber daya manusia merupakan kapasitas terpadu dari kekuatan mental dan fisik individu, perilaku dan karakteristiknya ditentukan oleh keturunannya dan lingkungannya.

Menurut Tendea (2015), yaitu yang berkaitan dengan ilmu dan seni untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat berdasarkan kebutuhan, baik secara kuantitas maupun dari segi kualitas. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada orang-orang yang menjalankan organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional untuk mencapai keseimbangan dan kemajuan bisnis perusahaan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan, sedangkan kinerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan kepuasannya. Sumber daya manusia berperan aktif dalam semua aspek manajemen, terutama yang berkaitan dengan keberadaan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi, baik besar- maupun kecil, tidak ditentukan semata-mata oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi sebagian besar oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi yang bersangkutan.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia kepada organisasi untuk mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan Tendea (2015).

1. Tujuan antara lain Ditujukan untuk mengakui keberadaan manajemen personalia sebagai kontribusi terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Tujuan fungsional bertujuan untuk menjaga kontribusi pihak lain pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan

2. Tujuan fungsional organisasi.

Bertujuan untuk menjaga kontribusi pihak lain pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berguna ketika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang berada dibawah tingkat

kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial Tujuannya adalah untuk beraksi secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui langkah-langkah yang meminimalkan efek negatif pada organisasi.

4 Tujuan pribadi Bertujuan untuk mendukung karyawan dan setidaknya mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu. Tujuan pribadi karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan sebuah hubungan terpadu dan keputusan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi dan dimaksudkan untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan efektif. Susan Eri (2019) Pada dasarnya, bagian penting untuk mencapai tujuan terbesar Anda adalah memulai dengan apa yang paling mendukung untuk mencapai tujuan, yaitu sumber daya manusia (SDM). Almasri (2016) menjelaskan bahwa sumber daya utama dalam manajemen adalah manpower atau tenaga kerja. MSDM adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk penggunaan keterampilan manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

SDM memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM merupakan aset perusahaan yang berharga dalam mencapai tujuan dan sasaran bisnis dan harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas MSDM adalah membimbing karyawan seefektif mungkin untuk mendapatkan kategori SDM yang memuaskan bagi perusahaan. MSDM terutama berasal dari manajemen, yang tentu saja berfokus pada sumber daya manusia. Bagian dari fungsionalitas MSDM. Menurut Rivai & Sagala (2009) fungsi manajemen adalah:

Fungsi Manajerial:

- a) Perencanaan (*planning*)
- b) Pengorganisasian (*organizing*)
- c) Pengarahan (*directing*)

d) Pengendalian (*controlling*)

Fungsi Operasional:

- a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan
- f) Pemutusan hubungan kerja.

3. Tujuan MSDM

Tujuan dari MSDM, dalam hal ini adalah untuk mengoptimalkan produktivitas seluruh karyawan dalam organisasi. Beberapa tujuan pengelolaan sumber daya manusia menurut Adamy (2016) adalah:

1) Tujuan Organisasional

Secara formal, departemen SDM telah dibuat untuk mendukung manajer dalam tugasnya, tetapi manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawannya. Departemen Sumber Daya Manusia mendukung manajer dalam menangani masalah personalia.

2) Tujuan Fungsional

Untuk dapat mempertahankan tingkat kontribusi yang sesuai untuk kebutuhan organisasi. Jika SDM memiliki standar yang buruk untuk kebutuhan organisasi, SDM menjadi kurang berharga.

3) Tujuan Sosial

Menanggapi secara etis dan sosial kebutuhan masyarakat dengan mengambil tindakan untuk meminimalkan peristiwa negatif yang terjadi pada organisasi. Hambatan dapat muncul ketika organisasi dan bisnis tidak dapat memanfaatkan sumber daya manusia mereka untuk kepentingan masyarakat.

4) Tujuan Pribadi

Membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Paling tidak, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu karyawan terhadap organisasi. Tujuan pribadi seorang karyawan harus dipertimbangkan ketika mempertahankan, menghentikan, atau memotivasi mereka. Jika tujuan pribadi tidak dapat diperhitungkan, kinerja dan kepuasan karyawan akan terganggu dan karyawan akan meninggalkan organisasi atau perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Serdamayanti (2011 hal 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawabnya menurut ukuran dan standar yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan atau organisasi

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai karyawan. Penilaian kinerja sangat penting untuk setiap karyawan agar dapat menentukan kebijakan yang akan ditetapkan kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012) merupakan suatu cara yang digunakan pimpinan dalam melakukan penilaian kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Simamora (2014: 338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau kelompok. Selanjutnya pendapat menurut Desler (2015) penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Milkovich dalam Suwatno (2011:197) tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan menentukan alokasi reward yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuankerja dan usaha kerja karyawan.

Sedangkan manfaat kinerja menurut Rivai (2013: 315) pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- c. Sebagai perbaikan kinerja karyawan
- d. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi baik maupun buruk di perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor- faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak menurun demi kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapisituasi dalam melaksanakan pekerjaanya

5. Dimensi Dan Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2015 hal 75) menjabarkan indikator tersebut sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Ditunjukkan dari ketelitian, kerapihan dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengesampingkan banyaknya pekerjaan. Kualitas kerja yang baik akan dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan setiap harinya

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas yaitu dilihat dari kemampuan masing-masing karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tiaknya, dan bertanggung jawab atas hasil yang serta sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaannya.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi.

Motivasi berasal dari bahasa inggris, yaitu *motivation* yang artinya adalah “daya batin” atau dorongan, jadi motivasi adalah dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapai tujuannya.

Menurut Mc Clelland (2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Affandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Selanjutnya menurut Sunyoto (2012 hal 191) motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan, daya gerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Maka dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah perasaan yang ada dalam setiap individu yang dapat mendorong setiap tindakan yang akan dilakukan guna tercapai tujuan yang diinginkan baik secara pribadi ataupun organisasi.

2. Teori Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011:840) ada beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut:

1) Herarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Od Needs Theory*)

Teori motivasi ini adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia terdiri atas 5 kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan berupa makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan berupa perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup

c) Kepemilikan Sosial

Berupa kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai

d) Penghargaan Diri

Berupa kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

e) Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Mc Clelland *Theory or Need*

Clelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta dukungan oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut Mc Clelland terpusat pada 3 bentuk kebutuhan yaitu, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

1. Kebutuhan Akan Prestasi (*Need Of Achievement*)

Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang.

2. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Need Of Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu yang lain. Menurut Mc Clelland menjabarkan bahwa individu yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang besar akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan di situasi yang kompetitif, dan berorientasi pada status sosial.

3. Kebutuhan Akan Afiliasi (*Need Of Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi yaitu kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini cenderung ditandai dengan seseorang memiliki motif yang besar untuk terjalinnya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi yang kooperatif dan menginginkan hubungan yang melibatkan pengertian

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011: 116) motivasi sebagai proses psikologi diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Ada jaminan karier
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

4. Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Adapun beberapa tujuan dan manfaat motivasi yang telah dikemukakan menurut Malayu (2015: 146) yaitu :

- 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2. Meningkatkan produktivitas kerja
- 3. Mempertahankan kestabilan karyawan, serta meningkatkan kedisiplinan
- 4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

5. Dimensi Dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland (2015) dalam S.PHasibuan adalah sebagai berikut:

- 1. Kebutuhan akan prestasi
 - a) Mengembangkan kreatifitas
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi
- 2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Memiliki kedudukan yang terbaik

- b) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
- 3. Kebutuhan akan berafiliasi
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta
- 4. Orientasi Masa Depan
 - a) Gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan.
 - b) Gambaran memungkinkan individu untuk menentukan tujuan-tujuannya, dan mengevaluasi sejauh mana tujuan-tujuan tersebut dapat direalisasikan.
- 5. Kerja Keras
 - a) Menciptakan suasana kompetensi yang sehat.
 - b) Menciptakan kondisi etos kerja, pantang menyerah, dan daya tahan.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang kinerja karyawan karena lingkungan kerja adalah hal yang perlu diperhatikan terutama bagi perusahaan atau organisasi. Adapun pendapat yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Serdamayanti (2011: hal 12) lingkungan kerja adalah peralatan atau perlengkapan serta bahan bagi karyawan untuk diselesaikan dan dihadapi, serta kegiatannya harus disesuaikan dengan kerja secara perorangan maupun berkelempok. Sedangkan menurut Sutrisno (2012 hal 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

Menurut Silalahi (2013 hal 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam ataupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas managerial untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan. Lingkungan yang kondusif maka dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan gairah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Serdamayanti (2011 :26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti pencahayaan, suhu udara, suara berisik dan lain sebagainya. Agar dapat memperkecil pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah yang pertama kali diambil yaitu mempelajari secara detail tentang manusia, baik mengenai fisik, tingkah laku, sifatnya, kemudian dapat digunakan sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang dapat sesuai dengan kondisi karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Serdamayanti (2011 :26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan produktivitas dan kepuasan kinerja para karyawan, Siagian (2014 hal 103) mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat lingkungan kerja non fisik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi kerja yang ada di dalam perusahaan, maka dapat berpengaruh pada kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat dicerminkan melalui perasaan senang ataupun tidak senang, nyaman ataupun tidak nyaman karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut:

a) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok

b) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja

c) Peraturan Kerja

kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut

d) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting..Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

e) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yaitu pengadaan ventilasi udara.

f) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati 2010 indikatornya sebagai berikut :

1) Jalinan kerja

hubungan antara pekerja dengan sesama pekerja lainnya dan hubungan antara pengusaha dengan stafnya dan para pekerja baik atasan maupaun bwanan yang harmonis, sehingga antara masinng-masing selalu timbul toleransi

2) Suasana Kerja

Suasana kerja yang menyenangkan dan saling mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sehingga karyawan dapat menjaga fokus

3) Keamanan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.

4) Kemampuan Kerja

keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi

5) Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari.

F. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan perseorangan dalam menaati peraturan dan kebijatas yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak sebelumnya.

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja ialah alat yang digunakammanajer untuk berkomunikasi *dengn* pekerjanya, tidak hanya untuk merangsang pekerja mengubah tabiatnya, tetapi juga untuk menegakkan semua aturan perusahaan, meninggikan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi. Di sisi lain, Setya Ningdyah (2013, hlm. 145) Disiplin Tenaga Kerja ialah kebijatas untuk meminta pertanggungjawaban perseorangan atas kepatuhan terhadap peraturan lingkungan (lembaga).

Sintasih & Wiratama (2013, p. 129) berpendapat bahwa disiplin kerja ialah

instrumen administratif untuk meninggikan kesadaran dan kemauan di antara anggota untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan, dan norma sosial sukarela diklaim sah.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan Tindakan kesadaran dan kesediaan pekerja dalam menjalankan kebijakan atau peraturan yang telah dibuat dan disepakati sebelumnya.

2. Aspek- aspek yang merajai Disiplin Kerja

Aspek baik buruknya disiplin kerja orang tidak hanya terjadi, tetapi dapat disebabkan oleh beberapa aspek. Menurut Rivai (2019), ada beberapa aspek yang merajai disiplin kerja seorang pekerja.

1. Tingkat Penghargaan yang Diberikan

Tingkat penghargaan dapat merajai keputusan disiplin. Pekerja atas mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika mereka yakin bahwa mereka menerima jaminan remunerasi yang sepadan *dengn* upaya Perusahaan mereka. Mereka bekerja *dengn* tenang dan hati-hati, slalu berusaha melakukan yang terbaik, jika dia menerima imbalan yang wajar. Jika imbalan yang diterima tidak cukup, ia atas berpikir dua kali dan mencoba mencari penghasilan tambahan lain dari luar. Akibatnya, ia sering mangkir dan sering meminta izin untuk pergi. Namun, memberikan imbalan yang memadai tidak serta merta menjamin penenaan tindatas disipliner.

2. Ada atau tidaknya keteladanan dalam perusahaan

Teladan pemimpin sangat utama dalam menegakkan disiplin pekerja. Karena dalam lingkungan kerja, semua pekerja slalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dan bagaimana mereka mengendalikan kata-kata mereka sendiri. Tabiat dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yangtelah ditetapkan, seperti aturan jam kerja. Dengan begitu supervisortidak atas terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditentukan.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2012: 243) dari Sinambela, tujuan utama dari tindakan disipliner ialah untuk memastikan bahwa tabiat pekerja *konsekuen* dengan aturan yang ditetapkan oleh lembaga. Berbagai aturanyang dibuat oleh lembaga Anda ialah

pedoman untuk menggapai tujuan yang ditetapkan lembaga Anda. Ketika aturan dilanggar, daya gunalembaga berkurang sampai batas tertentu, tergantung pada tingkat pelanggarannya. Menurut Sutrisno (2013: 126), tujuan disiplin kerja *mengutarakan* bahwa tujuan disiplin kerja ialah:

- a. Minat pekerja dalam menggapai tujuan perusahaan
- b. Bersemangat dan semangat kerja yang tinggi, serta inisiatif daripekerja untuk menyelesaikan pekerjaan
- c. Tingkat tanggungan pekerja untuk melaksanatas tugasnyasemaksimal mungkin Pengembangan rasa mendapatkan antar pekerja, rasa persatuan dankesatuan yang tinggi
- d. Meninggikan tepatsi dan produktivitas kerja pekerja Berdasarkan tujuan disiplin kerja karyawan harus menegakkan disiplin kerja pekerja berdasarkan tujuan disiplin kerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu lembaga untuk menggapai tujuannya

4. Faktor Disiplin

Dewi & Harjoyo (2019) Pimpinan mempunyai pengaruh atas sikap kebiasaan karyawannya dari kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan baik dari suasana kepemimpinan ataupun dari contoh pribadinya. Untuk dapat menciptakan sikap disiplin yang baik maka sosok pemimpin harus memberikan hal contoh kepemimpinan yang baik.

Singodimejo (2000) Faktor yang bisa mempengaruhi adanya disiplin karyawan sebagai berikut:

1) Pemberian kompensasi.

Kompensasi dapat mempengaruhi suatu disiplin karyawan. Para karyawan akan dapat mematuhi suatu peraturan, bila merasa mendapatkan balasan jasa yang setimpal dengan dikontribusikan bagi organisasi atau perusahaan. Bila menerima kompensasi yang sangat memadai, mereka bisa bekerja dengan tenang serta tekun, dan dapat bekerja dengan baik. Namun jika merasa kompensasinya yang diterimanya tidak memadai, maka hal tersebut karyawan mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga dapat menyebabkan hal yang tidak diinginkan.

2) Keteladanan pimpinan.

Semua karyawan selalu memerhatikan pimpinan dalam menegakkan disiplin

dirinya serta dapat mengendalikan dirinya, dari perbuatan serta sikap yang dapat merugikan dari peraturan yang ditetapkan.

3) Ada atau tidaknya aturan.

Disiplin tidak akan ditegakkan oleh seorang karyawan apabila peraturan yang diciptakan hanya berdasarkan lisan yang berubah dengan kondisi serta situasi.

4) Keberanian suatu pimpinan.

Dengan tindakan pada pelanggaran disiplin, sesuai pada sanksi yang ada maka seorang karyawan merasa terlindungi.

5. Dimention dan Indikator Disiplin Kerja

Dimention dan *indicator* merupakan *variable* dasar yang diperlukan guna menentukan pengukuran dan penilaian disiplin kerja. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja dibagi menjadi lima *dimention*, yaitu:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi *indicator* yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada tolak ukur kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai. pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Etika Bekerja. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

G. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin karyawan merasa nyaman dan amandengan lingkungan kerjanya baik dari fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Salah satu indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kenyamanan didalam ruang kerja serta hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi 54 peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

H. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	I Ketut Sudama, dan Ida Ketut Kusumawijaya (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK Monarch Dalung-Bali	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y1 : Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya
2.	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.	X1 : Disiplin Kerja X2: Komunikasi X3 : Lingkungan Kerja Y1 : Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.

Lanjutan Tabel 2.1

3	Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja	Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIB.
4.	Marsel Mario Minggu Marsel Mario, Victor P.K. Lengkon g, dan Farlane S. Rumokoy (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin X3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
5.	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

6.	Amirudin(2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Samsonite Indonesia	XI : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Lingkungan Kerja Z : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Vivi Nila Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin X3 : Motivasi X4 : Kepuasan Kerja Y : Prestasi Kerja	Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Delimawati(2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Lestari Palembang	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawa.

Lanjutan Tabel 2.1

9.	Arifuddin(2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Parepare	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	lingkungan kerjadan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
10.	Riska Dwi Setiawati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Motivasi kerja Dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Ririn Agustriani1, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora (2022)	Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X1 : Disiplin Kerja X2: Komunikasi X3: Motivasi Kerja X4: Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	disiplin kerja, komunikasi,motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I. Kerangka Analisi

Kerangka Analisi bertujuan untuk memperlihatkan dan menjelaskan berdampak antara beberapa *variable* yang sedang diteliti. Pada penelitian kali ini menjelaskan tentang pengaruh dengan hubungan Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) merupakan variabel independen terhadap pada Kinerja Karyawan (Y) merupakan sebagai variabel dependen. Hal itu dapat dilihat dari kerangka analisis berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Menurut Sugiyono (2016, hal. 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamim Zada Rajawali.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamim Zada Rajawali.

