

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian, Fungsi, Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah langkah dalam perencanaan strategis, terpadu dan sistematis mengenai pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan **kesejahteraan individu dalam organisasi**. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari seluruh rangkaian proses penerimaan dan pengelolaan seseorang di dalam organisasi. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia ialah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi yang dimiliki berupa potensi fisik dan psikis dapat berfungsi secara maksimal guna pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat berkontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1) Fungsi Manajerial

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajerial terdiri dari fungsi-fungsi antara lain:

a) Perencanaan

Organisasi atau perusahaan perlu merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan tujuan yang ingin diwujudkan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan membagikan jenis pekerjaan, hubungan kerja, delegasi, wewenang, koordinasi dan hal serupa dalam suatu organisasi.

c) Pengarahan

Pengarahan dilakukan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar termotivasi bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian dilakukan untuk mengendalikan seluruh karyawan agar mampu menaati peraturan yang terdapat dalam perusahaan sesuai dengan rencana kerja perusahaan.

2) Fungsi Operasional

Fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia adalah dasar pelaksanaan proses yang efektif dan efisien. Fungsi operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut:

a) Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan baik masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang dibutuhkan untuk mempersatukan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan dan sebaliknya.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan dilakukan guna meningkatkan kondisi fisik, loyalitas dan mental karyawan guna mempertahankan kesediaan bekerja sampai dengan pensiun.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi kunci bagi terwujudnya tujuan perusahaan.

g) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang bervariasi menyesuaikan dengan proses perkembangan yang terjadi dalam tiap organisasi. Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia:

1) Memberikan Pertimbangan Bagi Manajemen

Manajemen dalam membuat kebijakan SDM perlu memastikan bahwa pekerja yang dimiliki organisasi merupakan pekerja dengan motivasi dan kinerja tinggi, serta selalu siap mengatasi perubahan dan kebijakan legal.

2) Menjaga Kebijakan dan Mengimplementasikan Prosedur SDM

Kebijakan dan prosedur yang diimplementasikan secara tepat oleh seluruh pekerja atau karyawan, dapat memungkinkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

3) Menangani Berbagai Krisis

Krisis dan situasi sulit pada suatu organisasi merupakan hal yang mungkin terjadi, khususnya dalam hubungan antar pekerja. Manajemen sumber daya manusia ditujukan untuk meyakinkan bahwa adanya situasi tersebut tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

4) Media Komunikasi dalam Organisasi

Organisasi memerlukan media penghubung antara pekerja dengan manajemen organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi berlangsungnya komunikasi organisasi.

2. Pengertian, Faktor yang Mempengaruhi, Indikator Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menggunakan karyawan sebagai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, perlu memiliki hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Pengukuran hasil kerja ini dilakukan dalam rangka mengembangkan hasil kualitas kerja karyawan.

Seorang karyawan dapat dikatakan berkualitas apabila ia memiliki prestasi kerja yang baik, artinya karyawan tersebut dapat mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian prestasi kerja yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan. Bani (2021) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Fitrianti (2022) prestasi dalam bekerja merupakan suatu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Guna menilai kualitas dan kuantitas suatu hasil pekerjaan sebagai indikasi dari prestasi kerja maka hal ini dapat dilihat dari jumlah kekurangan kesalahan dari hasil kerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja tentunya dipengaruhi oleh faktor tertentu yang berasal dari dalam maupun luar karyawan itu sendiri. Berikut ini faktor prestasi kerja menurut Zulkafli & Mahbob (2020):

1) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality yang artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi

kerja yang diharapkan. Maka dari itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi memacu diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Prestasi Kerja

Ukuran pekerjaan karyawan yang tinggi menghasilkan prestasi kerja bagi karyawan tersebut. Berikut indikator mengenai prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2019):

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan telah dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan menjadi tolak ukur bagi kedisiplinan karyawan. .

Dari keenam indikator tersebut, penulis menggunakan lima diantaranya indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan

absensi karena kelima indikator tersebut dirasa relevan dengan perusahaan yang diteliti.

3. Pengertian, Tujuan, Indikator Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yakni “discipline” yang artinya “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Disiplin merupakan suatu sikap dan sifat yang mencirikan seseorang menaati seluruh hal yang telah ditentukan. Disiplin seringkali menjadi ukuran positif yang umumnya diindikasikan seseorang yang sukses dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, taat, sanggup menjalankan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta apabila seseorang tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya maka ia tidak mengelak dan menerima sanksi-sanksi yang berlaku (Gama & Astiti, 2020).

Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik aturan yang tertulis maupun aturan tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan suatu bentuk pengendalian diri yang dilakukan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja bagi karyawan.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan individu untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin ialah fungsi operatif, yakni semakin disiplin seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Guna memperoleh prestasi kerja yang baik, maka setiap individu diharuskan memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Septian & Pangestu (2017):

1) Memastikan Perilaku Konsisten Karyawan

Tujuan utama disiplin kerja yaitu untuk memastikan apakah perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Jika sebuah aturan dilanggar oleh karyawan,

maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada tingkat pelanggaran. Manajemen perusahaan baiknya mengetahui bahwa tindakan pendisiplinan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan.

2) Menumbuhkan atau Mempertahankan Rasa Hormat dan Saling Percaya

Pelaksanaan disiplin yang benar akan memperbaiki perilaku karyawan dan meminimalkan masalah karyawan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara atasan dan bawahan.

3) Membantu Karyawan Lebih Produktif

Tindakan disiplin yang dilakukan oleh setiap individu dalam suatu organisasi maupun perusahaan dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif, hal ini dapat menguntungkan organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang.

4) Memacu Karyawan Meningkatkan Prestasi Kerja

Tindakan disiplin yang efektif dapat menyebabkan karyawan meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu dan perusahaan yang bersangkutan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Septian & Pangestu, 2017) yaitu:

1) Ketepatan Waktu

Apabila karyawan hadir ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu setelah menyelesaikan tugasnya, serta karyawan bersikap taat pada peraturan yang berlaku maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Ketaatan terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang mengenakan pakaian berupa seragam yang sesuai aturan, memakai kartu sebagai tanda identitas, ijin apabila tidak dapat bekerja ke kantor atau perusahaan maupun berhalangan hadir pada suatu kegiatan kantor merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

3) Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan prosedur dan dapat bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Ketiga indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan kantor, tanggung jawab yang tinggi merupakan indikator yang dirasa relevan dengan perusahaan.

4. Pengertian, Fungsi, Indikator Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan media berupa nilai yang terdapat dalam suatu organisasi yang membentuk adat atau kebiasaan akibat aktivitas yang dilakukan secara berulang. Menurut Gama & Astiti (2020) budaya organisasi menjadi suatu pedoman dalam berperilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Menurut Gama & Astiti (2020) budaya organisasi merupakan budaya yang hidup dan berkembang di lingkungan kantor yang menjadi ciri khas keberadaan kantor dan telah berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama dan diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.

Fitrianti (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan alat manajemen yang baik karena budaya organisasi menyediakan sudut pandang bagi pimpinan untuk memahami organisasinya, melalui pemahaman terhadap perwujudan budaya (cultural manifestation). Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik (Fitrianti et al., 2022).

Dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari pembentukan perilaku yang dipengaruhi oleh konsep struktural yang diterapkan. Para karyawan juga dipengaruhi oleh sikap para pimpinannya, perilaku seseorang pemimpin menjadi contoh para bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan sikap atau karakternya.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins, et al. (2016) budaya organisasi memiliki fungsi berupa:

- 1) Menetapkan batas yang menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Menciptakan rasa memiliki identitas bagi para karyawan sebagai anggota organisasi.
- 3) Memudahkan komitmen bagi kepentingan yang lebih luas dibandingkan kepentingan individu.
- 4) Meningkatkan kemantapan sistem sosial atau menjadi perekat organisasi dengan penetapan standar mengenai langkah berkomunikasi dan beraktivitas bagi para karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang terdapat dalam budaya organisasi menurut (Robbins, et al. 2016) yaitu:

- 1) Inovasi dan Keberanian dalam Mengambil Risiko

Organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko, serta organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan yang bersifat membangun ide karyawan.

- 2) Perhatian pada Hal-Hal Terperinci

Organisasi mengharapkan karyawan dapat memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada hal yang merinci.

- 3) Orientasi Hasil Kerja

Organisasi memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada proses dan teknik yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

- 4) Orientasi pada Anggota Organisasi

Manajemen dalam organisasi memperhitungkan keputusan mengenai efek atau hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

- 5) Orientasi Tim

Aktivitas kerja dapat diorganisasikan secara tim, tidak hanya pada individu-individu. Hal ini agar kerjasama tim tercipta dan budaya organisasi menjadi baik.

Berdasarkan kelima indikator budaya organisasi tersebut, indikator yang dirasa relevan dengan perusahaan ialah inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal terperinci, orientasi pada anggota organisasi serta orientasi tim.

5. Pengertian, Faktor yang Mempengaruhi, Indikator Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, tenang, dan menyenangkan ialah lingkungan kerja. Menurut Purnami & Utama (2019) lingkungan kerja ialah komponen yang berkaitan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung memiliki dampak bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja serta lingkungannya, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi karyawan dalam berbagai hal (Hardianti et al., 2021).

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sugiono & Pratista, (2018) lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh:

1) Sirkulasi Udara

Dibutuhkan sirkulasi udara yang baik guna menjaga kesehatan karyawan agar tetap stabil. Selain itu hal yang perlu diperhatikan adalah suhu ruangan agar tidak terlalu panas maupun dingin. Kestabilan suhu dapat diatur dengan fasilitas seperti *air conditioner*, kipas, dan *konvensional heater* atau pemanas ruangan.

2) Kebisingan

Kebisingan juga dapat dihasilkan dari dalam maupun luar ruangan. Perusahaan harus memperhatikan hal ini dan dapat mengatasinya dengan mengatur kebisingan

tersebut. Sumber kebisingan harus segera diatasi agar karyawan dapat bekerja dengan fokus, sehingga pekerjaannya tidak terganggu. Maka dari itu, perlu ditekankan mengenai suasana yang tenang di dalam ruangan.

3) Dekorasi dan Tata Letak

Dekorasi dan tata letak di setiap ruangan harus memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Keadaan ruangan dan tempat kerja yang tidak terlalu sempit perlu diperhatikan agar karyawan dapat merasakan ruang gerak yang tidak terbatas.

4) Kebersihan

Kebersihan lingkungan menjadi tanggung jawab seluruh karyawan perusahaan dan bagian tertentu. Apabila lingkungan kerja bersih dan sehat, maka karyawan turut merasakan dampak dari kebersihan itu sendiri dan turut menjaga kebersihan.

5) Keamanan

Keamanan juga merupakan faktor penting bagi lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa aman berada di lingkungan kerja dan fokus terhadap pekerjaannya, maka pekerjaannya berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator menurut (Hardianti et al., 2021) yaitu:

1) Bangunan Tempat Kerja

Di samping menarik untuk dipandang, bangunan tempat kerja juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Pencahayaan

Hal penting dalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan salah satunya disebabkan oleh kondisi pencahayaan yang cukup baik sehingga berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan, maka lampu dan ventilasi sebagai media pencahayaan harus diperhatikan agar kondisi tempat berkerja tidak gelap dan memudahkan karyawan melakukan pekerjaannya.

3) Peralatan Kerja yang Memadai

Karyawan membutuhkan peralatan kerja yang memadai guna mendukung karyawan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan.

4) Fasilitas

Karyawan membutuhkan fasilitas sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Di samping itu, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas bagi karyawan beristirahat setelah lelah berkeja dan ketersediaan tempat ibadah.

Berdasarkan keempat indikator tersebut, seluruhnya dirasa bersifat relevan terhadap perusahaan yang diteliti oleh penulis.

B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Julianto (2019) disiplin kerja ialah pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman organisasi. Disiplin kerja dapat mendorong seseorang untuk bersikap taat, baik berdasarkan pedoman yang berlaku maupun melalui kesadarannya sendiri. Ketika karyawan memiliki sikap disiplin atas kesadaran sendiri maupun berdasarkan pedoman, maka ia akan terus berusaha untuk taat dan tidak melanggar pedoman dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tentunya disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi ciri bahwa seseorang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arif et al., 2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Budaya organisasi atau budaya dalam perusahaan membiasakan karyawannya bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawannya. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan budaya organisasi dapat membantu mengarahkan sumber daya

manusia untuk mencapai visi dan misi serta tujuan suatu organisasi (Imron & Suhardi, 2019).

Budaya organisasi juga dapat meningkatkan kekompakan tim antar karyawan dari berbagai divisi atau jabatan dalam sebuah organisasi, sehingga budaya organisasi menjadi perekat yang dapat mengikat orang-orang yang berada dalam organisasi.

Ketika karyawan saling terikat atau memiliki hubungan kerja yang baik dengan organisasinya, maka hal ini akan memacu karyawan tersebut untuk meningkatkan target atau capaian prestasi kerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian Fitrianti et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan)” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif apabila lingkungan yang kondusif tercipta pada suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan hasil kerja karyawan yang baik bagi perusahaan, hal ini tentunya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk memperkuat bukti mengenai lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja, terdapat hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Muhammad Erman Bani (2021) yang menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan variable budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian yang relevan guna memperkuat keabsahan penelitian. Penelitian yang dijadikan referensi dapat dilihat pada tabel berikut:

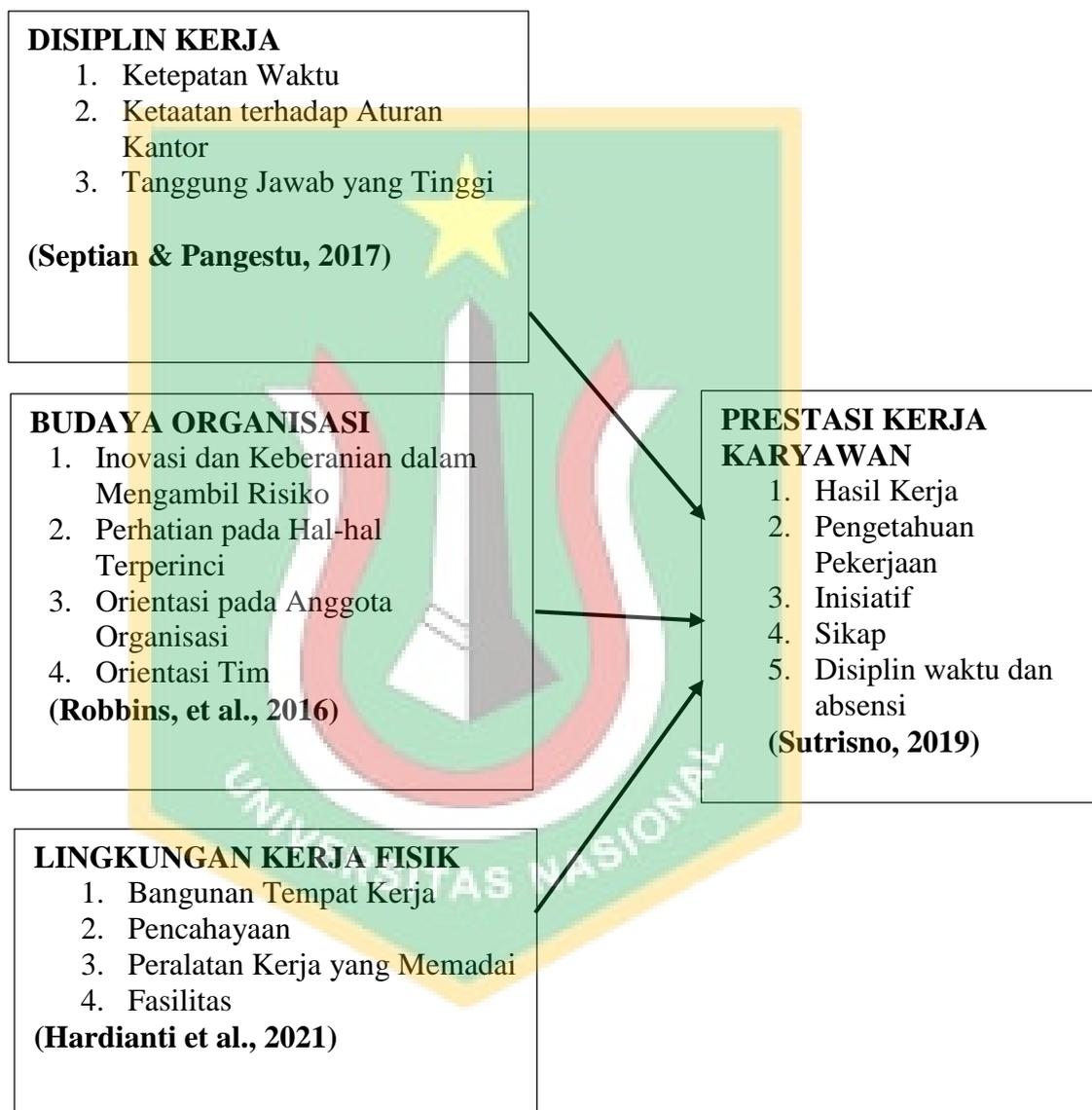
Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Arif , Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan	X1: Disiplin Kerja X2: Kemampuan Kerja Y: Prestasi Kerja Karyawan	Analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan
2.	Ahmad Halim Shidiq, Wasis Budiarto, Indra Prasetyo (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep	X1: Kepuasan Kerja X2: Kompetensi X3: Disiplin Kerja Y: Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).
3	Muhammad Erman Bani (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari	X1: Budaya Organisasi X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Rani Nur Fitrianti, Chamariyah, Fatimah Riswati (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT.	X1: Budaya Organisasi X2: Kompensasi Y: Prestasi Kerja Karyawan	Hasil analisis data menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan)		Timur Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.
5	Edian Fahmy, Theobaldus Boro Tura, Sri Sukapti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Screenplay Production di Jakarta Pusat	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Prestasi Kerja Karyawan	Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 38,5%
6	Free Antonius Simanjuntak, Edy (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan	X1: Fasilitas Kerja X2: Penempatan Kerja Y: Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, bahwa fasilitas kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
7	Etty Siswati (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian diperoleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

D. Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan inti pemikiran penelitian dengan memperlihatkan dasar pemahaman dalam suatu masalah. Kerangka analisis penting untuk memecahkan suatu masalah dalam kerangka analisis peneliti dapat menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berikut kerangka analisis dalam penelitian ini:



Gambar 1.1 Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang diteliti maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati.

H₃: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati.

