

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sangat penting bagi efisiensi dan efektivitas perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Manajemen merupakan seni dan ilmu yang dalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan permotivasian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa prancis kuno arti dari manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan, pada dasarnya bahwa pengertian manajemen adalah sebuah seni. Seni yang mempunyai arti dekat dengan keindahan, dimana suatu keindahan didalam manajemen yaitu rapi, terstruktur, dan teratur.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen bertujuan untuk memilah dan memilih serta berupaya untuk memenuhi semua kebutuhan - kebutuhan sumber daya manusia, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Fungsi manajemen ini dapat juga diartikan sebagai efektifitas dan efisiensi pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (B-DpF₅ et al., 2018) Dr. Paruhuman Tampubolon, M. Th, (2018:28), Fungsi manajemen memiliki beberapa fungsi yang harus dilakukan dalam mengelola organisasi sebagai berikut.

a. Perencanaan

Perencanaan (Planning) merupakan suatu fungsi manajemen yang paling utama. Pada urutan kegiatan, perencanaan merupakan awal kegiatan. Fungsi yang lain akan bekerja setelah diberi arahan oleh bagian perencanaan. Secara umum, perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi dan kemudian menyajikan dengan jelas strategi (program), taktik (cara melaksanakan program), dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.

c. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk orang lain agar bekerja mencapai tujuan bersama disebut kepemimpinan. Tindakan memberi perintah atau mengarahkan, membimbing, atau memengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut sebagai kepemimpinan, dan ini adalah sebuah proses.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan fungsi yang terakhir. Setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan structural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi, masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap aktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Hasil yang diinginkan perusahaan akan dapat dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan akan berkinerja lebih baik semakin banyak karyawan yang dimiliki yang mampu memberikan hasil yang diinginkan. Visi dan tujuan perusahaan akan didukung oleh kinerja yang baik (Suryadi & Efendi, 2019). Perusahaan mampu mencapai kinerja yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan jumlah tenaga kerja yang lebih besar. Perusahaan tidak selalu memiliki akses ke fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya terbaik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berkualitas tinggi.

Menurut (Nopitasari & Krisnandy, 2019) mendefinisikan bahwa Sumber daya manusia adalah suatu unsur yang mempunyai peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi karena sukses nya suatu organisasi ditentukan oleh peran yang dijalankan oleh orang atau anggota yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Kegiatan di suatu organisasi tidak berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan antar manusia. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika dapat mencapai tujuannya yang bila mana sumber daya manusianya dikelola dengan sebaik mungkin. Karena semakin baik pengelola sumber daya manusia di suatu organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Luther Gulick, 2019), bagian berikut menghubungkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berdasarkan pelaksanaan dan tugas pengembangannya.

1. Pelatihan Pra Tugas (Pre Service Training)

Pelatihan diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja atau karyawan baru yang sedang pembekalan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya.

2. Pelatihan dalam Tugas (In Service Training)

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai organisasi dalam menjalankan profesinya.

3. Pelatihan Purna/Pasca Tugas (Post Service Training)

Pelatihan yang diberikan oleh organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Iswanto (2005), berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif dan memilih posisi untuk diisi melalui analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan dikenal sebagai

perencanaan sumber daya manusia.

- b. Implementasi, atau rekrutmen, memerlukan pemindahan dari sumber tenaga kerja yang tersedia sebanyak mungkin karyawan potensial yang memenuhi persyaratan. Ini disebut sebagai rekrutmen atau penarikan.
 - c. Proses rekrutmen digunakan untuk memilih pekerja dari sekumpulan kandidat potensial. Proses ini disebut sebagai seleksi (seleksi).
 - d. Penempatan tenaga kerja yang telah diseleksi atau diterima pada posisi yang telah ditentukan disebut sebagai penempatan (placement).
 - e. Pekerja yang telah diterima diajarkan tentang deskripsi posisi, lingkungan kerja baru, informasi organisasi yang mendasar seperti peraturan dan kebijakan, gaji atau tunjangan, dan akses ke organisasi selama periode pembekalan atau orientasi.
2. Fungsi pengembangan (Development)
- a. Pendidikan dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan.
 - b. Pengembangan karir yang melibatkan pengembangan karir individu dan perencanaan pengembangan karir organisasi.
3. Fungsi pemeliharaan (maintenance)
- a. Kompensasi sebagai sarana untuk menghargai prestasi karyawan dan mendorong karyawan terbaik untuk tetap bersama perusahaan.
 - b. Integrasi (atau integrasi) adalah metode untuk menumbuhkan integrasi atau kesesuaian nilai antara tenaga kerja organisasi dengan para pemangku kepentingan. Contoh integrasi termasuk motivasi rendah, keterlibatan, komitmen, konflik, dan stres kerja, gaya kepemimpinan yang konsisten, komunikasi yang efektif, dan tim kerja yang kuat.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti baik dependen maupun variabel independen keduanya yaitu termasuk ke dalam fungsi manajerial . Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia perusahaan agar semua kegiatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien dan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai. Fungsi manajerial dalam

manajemen sumber daya manusia akan dipilih berdasarkan kemampuannya dalam mencapai tujuan utama manajemen sumber daya manusia, yaitu memaksimalkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan kata lain yaitu fungsi manajerial mempunyai tugas nya untuk mengatur segala kegiatan pada perusahaan supaya sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempunyai makna perorangan, sebab tiap individu karyawan mempunyai tingkat keahlian yang berbeda beda saat menjalankan pekerjaannya. Menurut (Sugiono & Pratista, 2019), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Tingginya kinerja dibuktikan oleh realisasi kinerja yang sama dengan dan/atau melebihi targetnya, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara utuh. Sementara itu, (Bambang, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan di dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018), tujuan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Melakukan perbaikan kinerja organisasi yang dapat dilakukan;
- b. Mendorong perubahan dalam proses penciptaan budaya yang menghargai kinerja.
- b. Meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer melalui dialog yang berpusat pada pekerjaan tahun ini.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Adha et al., 2019), kinerja karyawan bisa dievaluasi dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

- a. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok. Karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai untuk memenuhi berbagai persyaratan pekerjaan. Jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau jumlah unit pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan dapat ditentukan dengan melihat persyaratan pekerjaan.

- b. Kualitas pekerjaan

Untuk dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu. Karyawan harus menyesuaikan standar kualitas untuk setiap pekerjaan agar dapat menyelesaikannya sesuai persyaratan. Ketika karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan, mereka berkinerja baik.

- c. Ketepatan waktu

Karena ketergantungannya dengan pekerjaan lain, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu untuk setiap pekerjaan. Kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan akan terpengaruh jika pekerjaan di satu bagian tidak selesai tepat waktu di bagian lain.

- d. Kerapihan Pekerjaan

Tingkat kerapian pekerjaan pada suatu individu agar mampu memberikan pengaruh yang baik bagi individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- e. Pengetahuan Kerja

Suatu individu dalam suatu perusahaan diharapkan mampu dalam menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang terdapat pada suatu perusahaan tersebut agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi sering kali didefinisikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang karena merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Hustia, 2020). Menurut (Primandaru et al., 2018) Kuat lemahnya motivasi kerja karyawan turut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik, seperti dengan memberikan gaji atau upah yang adil, memberikan kompensasi, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta menawarkan jenjang karir yang lebih tinggi.

Perilaku manusia dipicu, disalurkan, dan didukung oleh motivasi, yang membuat orang mau bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Aziz, 2017). Sedangkan (Caissar et al., 2022), menjelaskan bahwa Motivasi seseorang adalah suatu kondisi dalam kepribadian mereka yang membuat mereka ingin melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar bisnis dapat mencapai hal ini, bisnis harus memberikan motivasi yang kuat kepada semua karyawannya untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Berikut ini adalah penjelasan mengenai dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Arini, 2020).

- 1) Motivasi dari dalam: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, keadaan prosedur perusahaan, dan hal-hal lain semacamnya.
- 2) Motivasi dari luar: prestasi, kehormatan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, potensi untuk berkembang, kepatuhan terhadap hukum dan kebijakan, interaksi antar pekerja, dan lain-lain.

3. Pendekatan – pendekatan dalam Motivasi

Menurut (Arini, 2020) beberapa Pendekatan – pendekatan dalam motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional berfokus pada pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik. Imbalan yang dimaksud adalah gaji yang sebanding dengan hasil kerja karyawan. Pendekatan tradisional lebih berfokus pada penciptaan sistem insentif untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras. Saat karyawan bias menghasilkan produksi yang banyak maka semakin besar pula gaji yang diperoleh. Biasanya karyawan kurang tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga dibutuhkan motivasi dalam bentuk uang untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia ini berfokus pada imbalan non-moneter seperti memenuhi kebutuhan sosial. Uang tidak terlalu penting dibandingkan dengan kelompok pekerja yang ramah. Karyawan dapat dimotivasi oleh manajer dengan memberikan mereka kebutuhan sosial dan membuat mereka merasa bahwa mereka berguna dan penting.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini berorientasi pada Sumber daya manusia. Manusia seutuhnya mempunyai berbagai macam kebutuhan, tidak hanya ekonomi dan sosial, tapi juga kebutuhan lainnya. karyawan mendapatkan motivasi dari banyak faktor, selain uang karyawan dimotivasi dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti dan kebutuhan untuk beprestasi.

4) Pendekatan Kontemporer

"Tiga jenis motivasi mendominasi pendekatan kontemporer: "Teori konten, teori proses, dan teori penguatan"" Manajer harus mampu memahami kebutuhan anggota staf mereka untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan anggota terhadap tempat kerja dan bisnis.

4. Indikator Motivasi

(Saleh & Utomo, 2018) mengatakan beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

a. Penghargaan

Sesuatu yang diberikan pada individu atau kelompok karyawan jika mereka melakukan kinerjanya dengan baik. Penghargaan diberikan dalam bentuk kado, piala, gelar, sertifikat, plakat atau medali.

b. Pengembangan

Usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, moral dan konseptual sesuai dengan kebutuhan melalui latihan dan pendidikan.

c. Tanggung Jawab

Suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatu sehingga wajib untuk menanggung segala sesuatu yang memberikan jawab serta menanggung akibatnya.

d. Keterlibatan

Suatu motivasi yang menggerakkan dan mengarahkan proses serta perilaku konsumen pada saat dibuat keputusan.

E. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Bagi (Syafriana, 2017) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin oleh perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan akan secara sukarela mematuhi semua peraturan yang berlaku tanpa paksaan, dan bahwa perusahaan akan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar peraturan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Jika disiplin pada suatu karyawan tidak teratur, maka kinerja pada perusahaan berdampak sulit untuk mencapai tujuannya. Maka disiplin kerja merupakan

kunci dari sebuah keberhasilan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Jenis – jenis Disiplin

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018), menjelaskan bahwa jenis disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam dua jenis, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif bertujuan mengarahkan serta menggerakkan agar karyawan bisa bekerja serta bisa meningkatkan disiplin yang tinggi. Selain itu, upaya untuk mendorong karyawan untuk mematuhi prosedur kerja dan kebijakan organisasi dikenal sebagai disiplin preventif.

2) Disiplin Korektif

Upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan yang menyatakan dan mengarahkan agar mereka tetap menaati berbagai peraturan sesuai dengan pedoman perusahaan dikenal dengan istilah disiplin korektif. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan hukuman agar mereka dapat menyelesaikan masalahnya dan mengikuti peraturan.

3. Indikator Disiplin

(Susanto, 2019) Mengungkapkan bahwa disiplin kerjamempunyai beberapa indikator sebagai berikut.

1) Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena Patuh terhadap aturan – aturan perusahaan bisa dijadikan teladan bagi rekan kerja yang lain. Para pemimpin harus memberi contoh, memiliki disiplin yang baik, bersikap adil dan jujur, serta menindaklanjuti perkataan mereka. Pemimpin dapat memberikan contoh yang sangat baik dan meningkatkan disiplin bawahan dengan mematuhi kebijakan perusahaan. Bawahan akan menjadi kurang patuh sebagai akibat dari contoh ketidakpatuhan pemimpin (kurang disiplin).

2) Keefektifan Waktu

Disiplin karyawan juga dipengaruhi oleh efektifitas waktu (timing), yang akan menyebabkan karyawan loyal terhadap bisnis atau pekerjaannya.

Disiplin karyawan juga akan meningkat jika loyalitas mereka terhadap tempat kerja meningkat.

3) **Tanggung Jawab**

Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain, turut serta dalam mendorong kedisiplinan karyawan. Pengembangan disiplin karyawan yang efektif akan dipicu oleh tanggung jawab yang menjadi landasan kebijaksanaan saat memberikan tanggung jawab (pengakuan) atau menjatuhkan hukuman.

F. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Segala sesuatu di tempat kerja yang berpotensi menghalanginya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya merupakan lingkungan kerja. Sehingga tidak hanya factor kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas tapi juga pengaruh seorang pegawai dalam peningkatan kinerjanya (Aziz, 2017). Bagi (Ferawati, 2017) "segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan," mengacu pada lingkungan tempat kerja. Hasilnya, karyawan akan dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif berkat lingkungan kerja yang positif.

Alat-alat dan bahan yang digunakan di lingkungan perusahaan secara keseluruhan, serta cara-cara yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai perorangan maupun kelompok, itulah yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Sugiono & Pratista 2019), lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja fisik atau semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan perusahaan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018), Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

1) **Lingkungan kerja Fisik**

Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan merupakan lingkungan kerja fisik. Dua subkategori lingkungan kerja fisik adalah yang

terutama menyangkut karyawan dan lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang menyangkut kondisi manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang muncul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, merupakan lingkungan kerja non-fisik. Selain itu, kelompok lingkungan kerja non-fisik ini tidak dapat diabaikan. Kondisi di dalam perusahaan harus ada yang mendorong kerja sama di antara atasan, bawahan, dan orang lain yang memiliki posisi yang sama. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengendalian diri adalah prasyarat.

3. Indikator Lingkungan kerja

Bagi (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021), indikator Lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Pencahayaan

Saat melakukan aktivitas kerja, pencahayaan merupakan faktor yang paling penting. Kualitas dan produktivitas kerja yang buruk terutama disebabkan oleh lingkungan kerja dengan penerangan yang kurang memadai.

b. Suhu Udara

Suhu adalah variabel dengan variasi individu yang signifikan. Kemampuan tubuh manusia untuk mempertahankan suhu ideal sangat dipengaruhi oleh suhu di tempat kerja. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh pekerja.

c. Kebersihan

Tempat kerja yang bersih adalah tempat kerja yang tidak ada kotoran yang menghalangi aktivitas kerja, terutama di area kerja. terhindar dari penyakit atau bakteri.

d. Kebisingan

Karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di area kerja mereka, kebisingan harus dipertimbangkan. Konsentrasi fisik karyawan dipengaruhi oleh suara ruang kerja. Kami membutuhkan suara yang tenang dan tidak bising di ruang kerja. Jika suara di dalam dan di luar ruangan tidak seimbang, fokus kerja menjadi buruk, tetapi jika suara di dalam dan

di luar ruangan menjadi sunyi, konsentrasi kerja menjadi lebih baik.

G. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Upaya dan keinginan seseorang merupakan motivasi, yang memberdayakan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin dalam lingkup pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang kuat dapat secara efektif mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan sering kali melihat motivasi kerja sebagai solusi karena hal ini dapat membantu mereka mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Pada hasil penelitian atau riset yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya ketika mereka termotivasi dalam bekerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

2. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki manfaat positif bagi karyawan dan bisnis, dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mendapat manfaat dari disiplin karena memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan umum dan teknis. Namun demikian, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari kemampuan disiplin untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian Caissar et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini atau penelitian lainnya, karyawan akan berkinerja lebih baik dengan lebih disiplin. Sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri jika tidak ada disiplin yang baik.

3. Hubungan Lingkungan dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat berdampak pada produktivitas dalam bekerja adalah lingkungan tempat bekerja. meningkatkan efisiensi kerja, seperti dengan

menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dipengaruhi oleh segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja.

Penelitian atau riset yang dilakukan oleh (Beno & Irawan, 2019) dari hasil tersebut mengatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini atau penelitian lainnya adalah bahwa lingkungan kerja membantu bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka dengan nyaman dan efektif dengan menciptakan lingkungan kerja ini.

H. Hasil penelitian yang sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Istilah "penelitian terdahulu" mengacu pada kumpulan berbagai temuan dari penelitian sebelumnya yang terkait erat dengan penelitian saat ini. Penelitian terdahulu memiliki tujuan, yaitu untuk mempelajari metode penelitian dan hasilnya. Ketika membuat dan menganalisis sebuah penelitian, peneliti saat ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolok ukur. Penelitian terdahulu bertujuan untuk menentukan apakah tindakan yang dilakukan penulis benar atau salah. Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jose Beno dan Dody Nata Irawan(2019)	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

2	Anggreany Hustia (2020)	Jurnal 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).
3	Mufti Aspiyah, S. Martono (2016)	Jurnal 2016	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja CV LPS
4	Apfia Ferawati (2017)	Jurnal 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada
5	Lyta Lestary dan Harmon (2017)	Jurnal 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan Dede Andi (2020)	Jurnal 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

7	Nunu Nurjaya (2021)	Jurnal 2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta .
8	Natalia Susanto (2019)	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
9	Indra Suryadi dan Sugito Efendi (2018)	Jurnal 2018	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta	Motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta
10	Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy	Jurnal 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry	Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur.

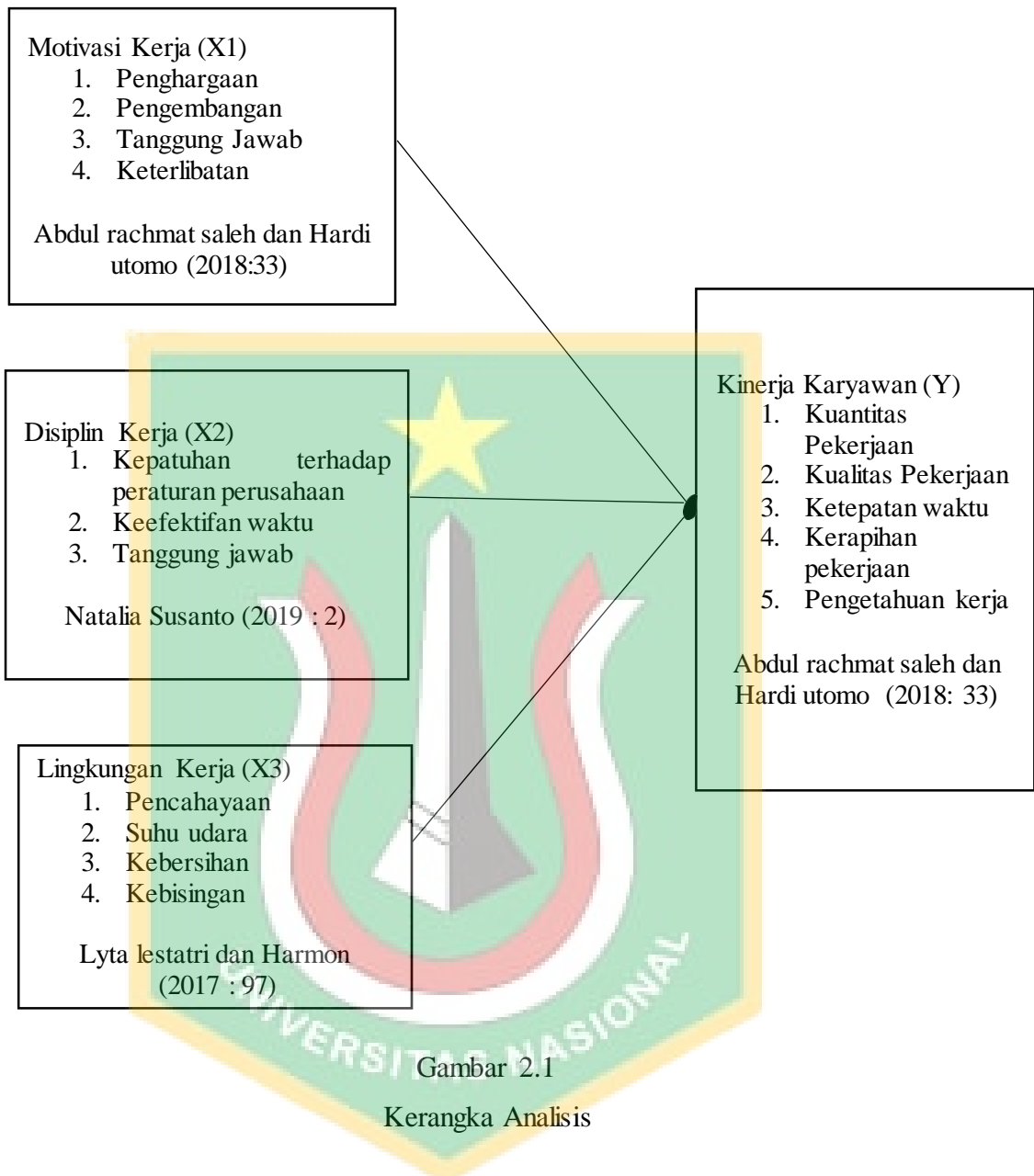
11	Edi Sugiono dan Rangga Mangara Pratista	Jurnal 2018	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta	Kinerja karyawan meningkat secara signifikan melalui perubahan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja fisik, menurut PT Rafa Topaz Utama.
12	M. Abdul Azis	Jurnal 2016	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.	Tingkat kepuasan pegawai Puskesmas Balapulang terhadap lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
13	Drs. Ribut Suprpto, M.Si	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.
14	Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo	Jurnal 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko Java

15	Bambang Siswanto	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
16	Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini	Jurnal 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember	Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan
17	Muhamad Ekhsan	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
18	Nova Syafrina	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Google Scholar dan Sinta Indonesia

I. Kerangka Analisis

Hubungan antara variabel-variabel yang akan diuji secara teoritis dapat dijelaskan dengan menggunakan kerangka kerja analisis yang tepat. Berbagai tujuan dari kerangka analisis adalah untuk menjelaskan dan menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel yang diteliti. Kerangka analisis pada dasarnya merupakan suatu kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel yang diteliti melalui penelitian, yang akan dilakukan terhadap permasalahan perusahaan, secara bersama-sama. Kerangka analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:



J. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji. hipotesis secara sistematis berdasarkan teori maka belum tentu isinya selalu akan benar maka dari itulah perlu data empiris untuk di uji apakah jawabannya yang tertera dalam hipotesis itu masih relevan atau tidak kebenarannya. Secara garis besar, guna dalam hipotesis ini dalam penelitian adalah Memberikan batasan yang terinci dari jangkauan dan kerja

penelitian, Menyiapkan penelitian kepada kondisi fakta dan hubungan antara fakta yang kadang hilang begitu saja dari perhatian peneliti, Sebagai alat yang dalam memfokuskan fakta yang terpisah tanpa kondisi dalam satu kesatuan, Sebagai arahan dalam pengujian serta penyesuaian fakta dan antar fakta (Drs. Tjetjep Samsuri, 2003) Berikut ini adalah hipotesis penelitian ini, yang diturunkan dari rumusan masalah dan analisis kerangka tersebut di atas:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)

