

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Menurut (Melayu & Hasibuan, 2019) dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Perorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan 3 atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

C. Tujuan Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Tujuan manajemen sumber daya manusia atau MSDM sendiri bervariasi dan berbeda di setiap perusahaan. Tujuan SDM sendiri bisa untuk membuat berbagai kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan memastikan karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Berikut adalah beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia:

- a. Merencanakan sistem kerja efektif
- b. Mengembangkan sistem manajemen yang efektif
- c. Memastikan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang di perusahaan
- c. Memastikan karyawan dapat dinilai dan dihargai atas pencapaiannya
- d. Menjaga karyawan dapat dinilai dan dihargai atas pencapaiannya
- e. Menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk semua.

D. Pengertian, Faktor-faktor, Tujuan, Indikator Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja

Rivai (2015), "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama." Menurut pendapat (Simanjuntak, 2011) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2. Faktor-faktor kinerja

Menurut (Rolbelrt L. Mathis dan Jolhn H. Jaksoln, 2001)) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

3. Indikator kinerja pegawai

Menurut (Rolbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- 1) Kualitas Kerja, suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- 2) Kuantitas, jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu, kemampuan pegawai dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.
- 4) Efektifitas, kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Tujuan kinerja pegawai

Menurut (Fahmi, 2014) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2010) adapun tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

E. Pengertian, faktor-faktor, indikator lingkungan kerja non fisik dan jenis lingkungan kerja non fisik

1. Pengertian lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Jika merujuk pada *Indeed*, elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah budaya perusahaan dan kondisi kerja seperti *work-life balance* hingga gaya hidup sehat.

Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

2. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Karyawan akan merasa senang apabila rekan kerjanya bisa diajak kerjasama sehingga apabila ada kesulitan oleh karyawan yang satu, karyawan yang lain dapat membantu. Selain itu karyawan juga akan merasa puas karena mereka dapat bekerja dengan tenang, dalam suasana kerja ada yang saling mendukung dengan rekan kerja, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan.

b. Hubungan atas dengan karyawan

Hubungan kerja yang baik antara karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kerja sama antar karyawan harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama yang baik. Demikian juga sebaliknya karyawan tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa komando yang jelas dari seorang atasan.

c. Kerja sama antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

3. Indikator lingkungan kerja non fisik

Siagian (2014), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atas dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.

c. Kerja sama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

4. Jenis lingkungan kerja non fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

a. Perasaan aman pegawai Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.

- 2) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- 3) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

b. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara.

Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- 1) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- 2) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- 3) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- 4) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan.

F. Pengertian, Sumber Motivasi, Prinsip Motivasi Kerja Dan Indikator Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

Kompri (2015), mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan menurut Sardiman (2016), mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maruli (2020), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

2. Sumber motivasi

Sumber motivasi menurut Pratiwi (2019) mengatakan bahwa Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Motivasi Intrinsik Motivasi Intrinsik

Merupakan sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. Motivasi ekstrinsik

Timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

3. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Surya (2014), ada tujuh prinsip dalam motivasi yang digunakan untuk menjadi acuan yaitu:

- a. Prinsip Kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.
- b. Prinsip pemacu, yaitu adanya dorongan yang digunakan sebagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.
- c. Prinsip Gajaran dan Hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.
- d. Kejelasan dan kedekatan tujuan, adanya suatu kejelasan serta tindakan yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan tindakan.
- e. Pemahaman hasil, yaitu sesuatu yang dicapai individu untuk mendapatkan motif dalam melakukan tindakan selanjutnya.
- f. Pengembangan minat, Yaitu motivasi akan meningkat jika memiliki suatu minat yang besar dalam melakukan suatu tindakan.
- g. Lingkungan yang kondusif, yaitu dengan adanya lingkungan yang kondusif maka motif individu dalam melakukan tindakan akan dapat terlaksana.

4. Indikator motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

G. Pengertian, Faktor dan Indikator Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin

Menurut Siagian dalam Sutisno (2017) disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Dengan maksud lain, seorang karyawan bersedia untuk dikoreksi dan bersedia untuk diberikan sanksi apabila mereka tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

Menurut M. S. P. Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menaati atau mematuhi setiap peraturan dan norma yang berlaku tidak bisa dipaksakan, karena itu harus muncul sikap kesadaran dan kesediaan dari masing-masing karyawan untuk mematuhi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku tidak bisa dipaksakan bersedia di koreksi apabila tidak mematuhi peraturan.

2. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodmedjo dalam penelitian Sutisno (2017:89) ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin pegawai, antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang

setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua pegawai akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain : Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan - pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya oleh individu untuk mengejar target yang di berikan perusahaan dengan tidak membuang banyak waktu yang ada dalam standar pekerjaan perusahaan.
- b. Mematuhi peratruran perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai di haruskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam berkerja dapat terbentuk.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang di berikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang di tetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai maka tingkat kedisiplinan kerja tinggi.

H. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sebagaimana yang dijelaskan (Ihsan dkk., 2018), bahwasanya “kondisi Lingkungan kerja non fisik yang baik tergolong ke dalam salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

Kinerja tergolong ke dalam perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai selaras perannya dalam instansi. Terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, baik kinerja pegawai yang stabil, naik maupun turun dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kinerja tergolong ke dalam suatu hal yang amat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya”. Hal ini diperkuat oleh hasil kajian (Ihsan dkk., 2018) yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja memperoleh pengaruh yang baik serta nyata pada kinerja.

2. Keterkaitan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai.

Robbins, Stephen P & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kerelaan individu untuk berupaya semaksimal mungkin dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.,

menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang.

3. Keterkaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira (2011), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang dengan kesadarannya menaati peraturan organisasi tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pendapat tersebut didukung hasil penelitian Kurdi (2019) dan Yantika et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



I. Hasil Penelitian Berdasarkan Rujukan

Tabel 2.1

Rujukan Penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
1.	Meribet Hutagalung,	Pengaruh Lingkungan, Motivasi	X1 = Motivasi X2 =	Motivasi , lingkungan

	Yuli Triastuti (2019)	Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anugerah Abadi Bersama	Lingkungan Kerja X3 = Disiplin Y = Kinerja Karyawan	kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Joyce Sagita Novyanti (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

Tabel 2.2

Rujukan Penelitian (Lanjutan)

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
		Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Sulaiman Kurdi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Se Kecamatan Kota Kendal	X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ferry Moulana,	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	X1 = Lingkungan	Lingkungan kerja dan

	Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2021)	Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Kerja $X_2 = \text{Motivasi kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$	Motivas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

Tabel 2.3

Rujukan Penelitian (Lanjutan)

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
	Utami, Ika Ruhana (2022)	Karyawan Pt Pattindo Malang)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$	signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	$X_1 = \text{Lingkungan Kerja}$ $X_2 = \text{Etos Kerja}$ $X_3 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Aries Susanty, Sigit Wahyu	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Gaya}$	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan

	Baskoro (2021)	Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi KASUS PADA PT PLN (PERSERO) APD SEMARANG)	Kepemimpinan X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi (2019)	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja	X1 = Lingkungan Kerja Fisik X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin

Tabel 2.4

Rujukan Penelitian (Lanjutan)

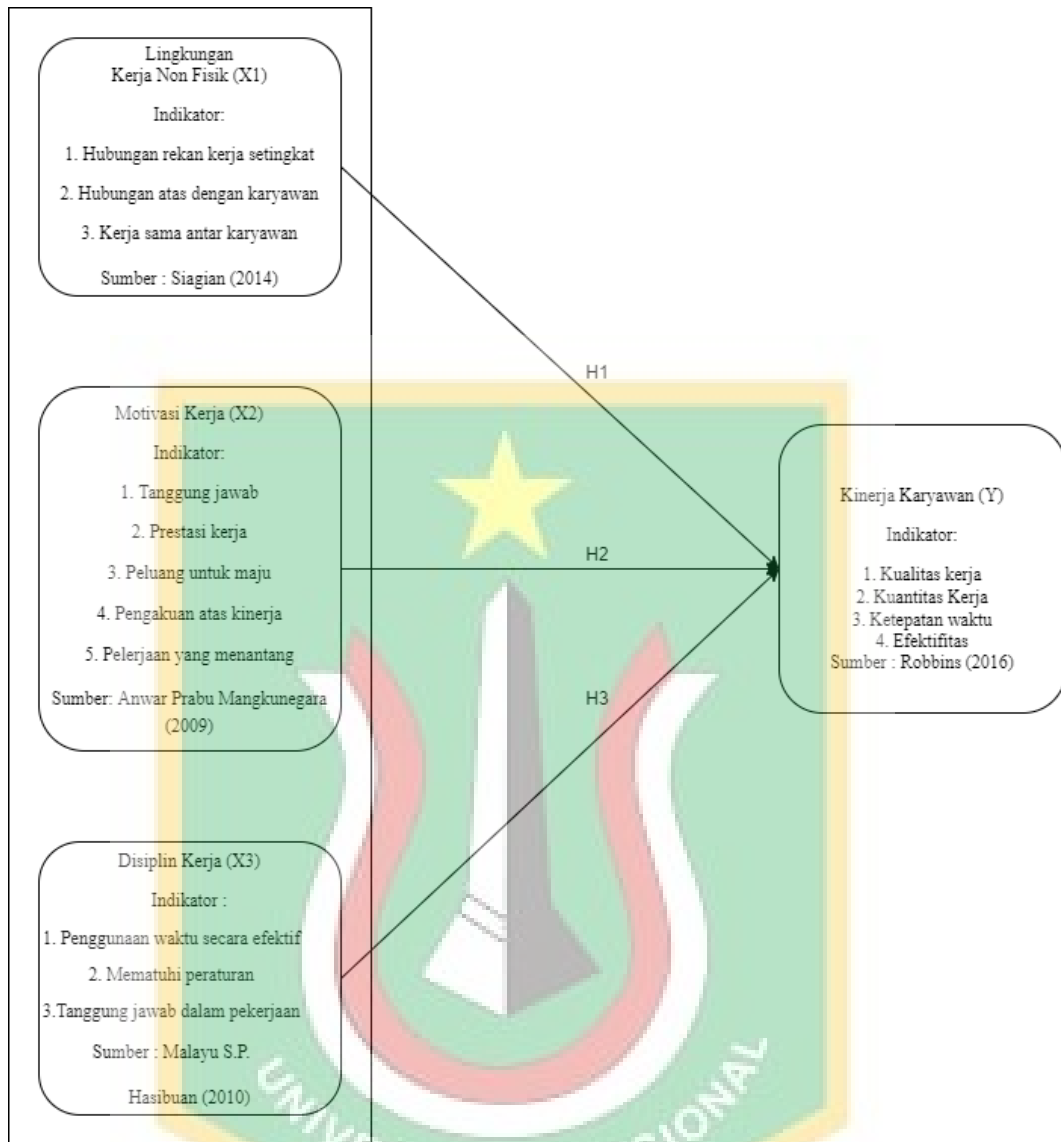
No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
		Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari	X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Fitri Handayani, Siti Nur Azizah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsembung Pada Masa Pandemi Covid 19	X1 = Lingkungan Kerja Non Fisik X2 = Motivasi Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Semen Padang	X1 = Lingkungan Kerja Fisik X2 = Motivasi Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	= Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	--	--	---	--

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023



J. Kerangka Analisis



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

K. Hipotesis

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

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian Pertahanan RI.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian Pertahanan RI.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian Pertahanan RI.

