

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, sehingga visi dan misi dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2017:12) “mengenai sumber daya manusia sebagai usaha untuk menggerakkan dan mengelola potensi manusia di dalam organisasi agar mereka dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan keinginan organisasi juga tepat dan relevan.”. Sedangkan menurut H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan serta perlindungan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola unsur-unsur manusia dengan segala kemampuan yang dimiliki demi memperoleh sumber daya manusia yang kompeten didalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan melancarkan jalannya kegiatan operasional perusahaan artinya unsur manusia merupakan unsur penting bagi organisasi dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka Manajemen sumber daya manusia harus memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal serta berprestasi. Cakupan dari Manajemen Personalia menurut Dessler Gerry (2012:45) yang menjadi pekerjaan dalam manajemen personalia adalah “Analisis pekerjaan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pendaftaran calon pegawai, seleksi calon pegawai, orientasi dan pelatihan pegawai baru, manajemen upah dan gaji, penyediaan insentif dan kesejahteraan, penilaian prestasi kerja, komunikasi tatap muka, penyuluhan, dan pengembangan”.

Dari pendapat para ahli di atas mengelola atau mengendalikan Sumber Daya Manusia, bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan organisasi termasuk yang berbentuk perusahaan. Kondisi itu telah terbukti dalam perjalanan sejarahnya, baik dalam kedudukannya sebagai hasil pekerjaan ilmiah, maupun melalui prakteknya

dari waktu ke waktu. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang sangat penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti money, material, machine, method dan market demi mencapai tujuan perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai perspektif yang berbeda. Walaupun ada perbedaan perspektif, tujuan utamanya adalah memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional serta adil sesuai dengan bagian masing – masing karyawan.

2. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan didefinisikan sebagai kegiatan perancangan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan. Menentukan program kepegawaian termasuk didalam kegiatan perencanaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian didefinisikan sebagai kegiatan untuk mengelola semua karyawan dengan adanya pengelompokan pembagian kerja, hubungan kerja, utusan wewenang, pembauran dan penyalarsan bagan organisasi. Pengorganisasian mendukung terjadinya proses pencapaian tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan didefinisikan sebagai kegiatan menunjukan semua karyawan, agar turut andil dalam bekerja sama secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian didefinisikan sebagai kegiatan menuntun semua karyawan agar menjunjung tinggi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana akan di laksanakan Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan.

e. Pengadaan

Pengadaan didefinisikan sebagai proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan sesuai dengan kaidah, untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan didefinisikan sebagai proses terkait dengan pengembangan keterampilan teknis, dan teoritis, melalui penyuluhan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai memberikan balasan atas jasa yang telah diberikan secara langsung maupun tidak langsung berupa uang maupun barang kepada pemberi jasa sebagai komisi terhadap jasa yang diberikan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian didefinisikan sebagai kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan individu agar terlaksana kerja sama yang baik dan saling memberikan keuntungan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan didefinisikan sebagai kegiatan untuk menjaga atau mengembangkan keadaan fisik, mental dan dedikasi karyawan, agar mereka bekerja sama sampai masa akhir jabatan. Pemeliharaan yang efektif dan efisien akan terlaksana jika dilaksanakan program kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pegawai sesuai dengan ketentuan perusahaan.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan tanpa kedisiplinan sulit terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan didefinisikan sebagai ambisi dan kesadaran untuk menjalankan peraturan-peraturan lembaga sesuai standar dan norma-norma sosial .

k. Pemberhentian

Pemberhentian didefinisikan sebagai proses pemutusan hubungan kerja individu dari perusahaan. Pemberhentian ini didasarkan oleh kepentingan pegawai, selesainya kontrak kerja, pension dan alasan lainnya. Pemberhentian tersebut diatur didalam undang-undang No. 12 tahun 1964.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Mangkunegara (2008:67) mengemukakan bahwa hasil kerja dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan tempo yang ditentukan. Dari teori yang dikemukakan ahli di atas, penulis merumuskan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku seseorang di dalam suatu organisasi yang dapat diukur dan dinilai dari pencapaian atau prestasi yang di dapat demi mencapai tujuan perusahaan. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi acuan bagi organisasi dan perusahaan untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2005:14) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi Kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor perorangan, meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi dalam bekerja.
- b. Faktor psikologis, meliputi cara berpikir, perilaku, kepribadian seseorang, pengalaman, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi, meliputi sumberdaya, kepemimpinan, penilaian, struktur, dan *job design*.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien, dipicu oleh adanya ketentuan atau rencana yang lebih baik atas sumber daya manusia disuatu organisasi. dinamika pertumbuhan organisasi bergantung kepada Penilaian kinerja individu secara keseluruhan, kondisi kinerja karyawan sesungguhnya diperoleh dengan adanya

penilaian tersebut. Bernardin dan Russel (1993: 379) berpendapat “*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*“. Penilaian kinerja dapat diukur dari kontribusi seseorang terhadap sebuah organisasi.

4. Parameter Kinerja Karyawan

Robbins (2016:260) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja karyawan dapat dinilai dengan indikator kinerja. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat dinilai dari cara berfikir karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keberhasilan terhadap keterampilan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Kuantitas

segala bentuk satuan ukur yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

c. Produktivitas

Produktivitas kerja mengukur seberapa rasional karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan seberapa banyak karyawan mampu menghasilkan output dalam target yang ditentukan. Indikator produktivitas kerja meliputi jumlah produksi atau penjualan, jumlah tugas yang diselesaikan.

d. Efektifitas

Efektifitas dinilai dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang efisien dengan tujuan menciptakan peningkatan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seseorang yang nantinya akan melaksanakan fungsi kerjanya tanpa bergantung kepada orang lain.

C. Budaya Kaizen

1. Definisi Budaya Kaizen

Budaya kerja organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena melalui budaya kerja, organisasi dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan Sulaksono, (2015:112). Salah satu budaya kerja yang paling terkenal adalah budaya kerja kaizen.

Menurut Imai (1997) dalam bahasa Jepang Kaizen berarti perbaikan yang berkesinambungan. Istilah tersebut mencakup seluruh anggota atau bagian dari perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut (Muliyawati, 2015:02) Perbaikan dalam kaizen bersifat kecil dan berangsur, Kaizen tidak bersifat kaku dan proses kaizen diterapkan berdasarkan akal sehat dan berbiaya rendah, menjamin kemajuan secara bertahap guna mendapatkan imbalan hasil jangka panjang.

Kaizen didefinisikan sebagai bentuk budaya organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja ke arah lebih baik secara berkesinambungan atas proses produksi, kualitas produk, pengurangan biaya operasional hingga peningkatan keamanan kerja (Kusumaningrum & Muhtadin, 2018). Dari penjelasan dan teori yang di kemukakan para ahli peneliti merumuskan bahwa kaizen adalah segala upaya perbaikan yang di lakukan secara terus menerus guna menciptakan inovasi yang bisa menyesuaikan dengan perubahan jaman.

2. Prinsip Budaya Kaizen

Dalam menerapkan budaya kaizen di perusahaan, manajemen harus memperhatikan prinsip-prinsip budaya kaizen demi kelancaran penerapan budaya kaizen di perusahaan, adapun prinsip budaya kaizen yang berorientasi kepada pelanggan menurut Wellington (1998:69) adalah :

- a. Fokus pada pelanggan
- b. Malakukan perbaikan terus-menerus
- c. Mengakui masalah secara terbuka
- d. Mendorong keterbukaan
- e. Menciptakan tim kerja
- f. Mengelola proyek melalui tim lintas fungsional
- g. Mengembangkan proses hubungan yang tepat

- h. Mengembangkan disiplin pribadi
- i. Memberikan informasi kepada setiap karyawan
- j. Membuat setiap karyawan menjadi mampu

3. Indikator Budaya Kaizen

Kaizen secara harfiah berarti *improvement*, yang berarti sangat di butuhkan di setiap perusahaan demi menghasilkan inovasi-inovasi yang dapat membantu perusahaan untuk menciptakan hal baru sesuai kebutuhan pelanggan, untuk terciptanya kelancaran penerapan budaya kaizen di dalam suatu perusahaan ada beberapa faktor budaya kaizen.

Imai (1997) mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator yang mendukung terlaksananya budaya Kaizen yaitu:

- a. Kerjasama Tim
- b. Efisiensi
- c. Peningkatan Moral
- d. Ketekunan
- e. Saran Untuk Perbaikan

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:94) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan individu dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperkuat ketentuan organisasi.

Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Dari teori dan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas dalam hal ini peneliti merumuskan bahwa disiplin adalah semua perilaku yang berjalan lurus dengan tata tertib dan menyesuaikan aturan yang berlaku di sebuah organisasi serta memperhatikan nilai-nilai norma yang berlaku.

Disiplin sangat diperlukan setiap individu dan lembaga terkait, karena disiplin sangat membantu seseorang untuk meluruskan apa yang seharusnya

dilakukan dalam suatu organisasi. Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat setiap individu terhadap norma dan ketentuan organisasi.

2. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus dipersiapkan oleh setiap individu. Disiplin merupakan hal penting dalam pembentukan jatidiri setiap individu, sikap dan pola hidup disiplin yang akan membuat seseorang mendapat kemudahan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang terkendali dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, adapun fungsi disiplin menurut Afandi dalam *Concept & Indicator Human Resources Management for Management research* (2016:3) sebagai berikut :

- 1) Menyusun kehidupan berorganisasi
- 2) Membentuk dan melatih pribadi individu yang lebih baik
- 3) Memaksa diri untuk mentaati peraturan organisasi
- 4) Sanksi atau hukuman untuk setiap individu yang tidak disiplin

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan penetapan tata tertib yang berlaku, secara otomatis karyawan akan mematuhi. pihak kantor perlu memastikan peraturan perusahaan atau instansi dijalankan.

Masih didalam buku yang sama Afandi (2016:10) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Aspek kepemimpinan
- 2) Aspek skema penghargaan
- 3) Aspek kesanggupan
- 4) Aspek gaji dan tunjangan yang diterima karyawan
- 5) Aspek keadilan
- 6) Aspek kontrol
- 7) Aspek hukuman
- 8) Aspek ketetapan

4. Indikator Disiplin

Kualitas disiplin kerja karyawan dalam sebuah organisasi dapat dinilai dari indikator-indikator yang terdapat pada disiplin kerja, Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

E. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2013:105) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek fisik, psikologis, dan ketentuan kerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat keproduktifan kerja. Sedangkan menurut Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan melakukan aktivitas dapat memengaruhi pencapaian, keamanan dan kualitas hidup para pekerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang mempunyai fasilitas pendukung guna mewujudkan tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan organisasi (Sedarmayanti, 2013:23). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang di berikan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dari teori dan pendapat para ahli di atas dan di dahului oleh penelitian terdahulu lingkungan kerja dikelaskan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kemakmuran karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang ditemukan dalam tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Ada dua kategori lingkungan kerja fisik, kategori yang pertama adalah lingkungan yang digunakan secara langsung oleh karyawan seperti komputer, alat tulis dan sebagainya, kategori yang berikutnya merupakan lingkungan perantara atau lingkungan umum atau yang biasa disebut lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain.

- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang rukun seperti terjadinya jalinan komunikasi antara bawahan dan atasan atau hubungan yang berjalan lurus serta hubungan antara sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013:21).

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Penerangan cahaya
Penerangan atau cahaya didalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja.
- b. Suhu udara
Sirkulasi udara diarea kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.
- c. Kebersihan ruang kerja
Ruang kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin dan bersih agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik antara lain:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Menjaga hubungan kerja antara bawahan dan atasan akan membuat lingkungan kerja semakin baik

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik akan membuat lingkungan kerja tidak kondusif

c. Tingkat dukungan yang diberikan pimpinan

Tingkat dukungan yang diberikan pimpinan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

F. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Hubungan budaya kaizen dengan kinerja karyawan

Budaya kaizen adalah budaya yang berasal dari Jepang yang berarti perbaikan yang dilakukan secara terus menerus demi mencapai kinerja yang maksimal serta memunculkan inovasi dalam bekerja menggunakan metode-metode ilmiah, dalam pelaksanaannya budaya kaizen memang menjunjung tinggi perbaikan yang dilengkapi dengan evaluasi, jika semakin baik di aplikasikan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh (Tutik Pebrianti, Muhammad Deni dan Firgini Kuntoro, 2019) mengemukakan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Imai dalam Hakim, dkk (2016) Kaizen adalah perbaikan secara terus menerus yang memberi kemajuan pada semua kegiatan.

2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Riset yang dilaksanakan oleh (Ade Muslimat dan Haryaty Ab Wahid, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Sinambela (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pekerja menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di sebuah organisasi, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk menjaga perilaku pegawai agar sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal.

3. Hubungan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam menciptakan kinerja yang baik, lingkungan kerja juga harus di jaga agar tetap berada pada standar yang berlaku, lingkungan kerja haruslah lingkungan yang membuat karyawan memiliki rasa aman serta nyaman dalam bekerja karena semakin tinggi tingkat kenyamanan dan rasa aman, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil riset yang dilaksanakan oleh Lestary, Harmon, (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil riset ini dikatakan bahwa jika perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang positif maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengertian Lingkungan Kerja Nitisemito (2015: 109) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat kinerja karyawan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan gabungan dari penelitian yang sudah di laksanakan oleh peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu berfungsi untuk menjadi rujukan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan. Penelitian terdahulu juga di jadikan tolak ukur oleh peneliti untuk menganalisis penelitian yang akan di laksanakan. Berikut hasil penelitian terdahulu yang di jadikan rujukan oleh peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tutik Pebrianti , Muhammad Deni , Firgini Kuntoro	Jurnal 2019	Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT.MPM Insurance Cabang Palembang	bahwa Terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Herdian Rangga Permana, Ernani Hadiyati, Sugeng Mulyono	Jurnal 2021	Herdian Rangga Permana, Ernani Hadiyati, Sugeng Mulyono	Hasil ini diinterpretasikan bahwa semakin baik pelaksanaan budaya kaizen maka mampu meningkatkan motivasi internal karyawan departemen after sales Auto 2000 Sutoyo Malang.
3	Erix Pamungkas, Rosaly Franksiska	Jurnal 2018	Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis	Budaya kaizen mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Jadi jika karyawan melaksanakan budaya kaizen dengan baik maka kinerja pegawai semakin baik.
4	Ade Muslimat, Hariyaty AbWahid	Jurnal 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .
5	Jeli Nata Liyas, Reza Primadi	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja(X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
6	Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy	Jurnal 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
7	Bachtiar Arifudin Husain, S.KOM.,M. M.	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
8	Lyta Lestary, Harmon	Jurnal 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jika perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang. Sebaliknya jika lingkungan kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.
9	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi	Jurnal 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta	Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis bertujuan untuk memperlihatkan hubungan antar variabel yang sedang di teliti. Kerangka analisis pada dasarnya adalah kerangka hubungan antar variabel penelitian yang akan di teliti, pada penelitian ini kerangka analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2016:64). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H₁ : Budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Signify Commercial Indonesia Jakarta

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Signify Commercial Indonesia Jakarta

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Signify Commercial Indonesia Jakarta

