

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Render & Heizer, 2001). Menurut (Mardiana, 2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- a. Penerangan di tempat kerja
- b. Suara bising di tempat kerja
- c. Sirkulasi dan suhu udara di tempat kerja
- d. Keamanan di tempat kerja
- e. Kebersihan di tempat kerja
- f. Struktur kerja dan pertanggung jawabannya
- g. Perhatian dan dukungan atasan
- h. Kerja sama dan komunikasi yang baik

Masing-masing faktor di atas akan dikaitkan dengan kemampuan karyawan sebagai berikut:

a. Penerangan di tempat kerja

Penerangan atau cahaya yang didapat dari sinar matahari mampu melancarkan kerja agar lebih efisien secara penglihatan dan ketelitian.

b. Suara bising ditempat kerja

Kebisingan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja, terutama akan mengganggu konsentrasi karyawan sehingga menimbulkan masalah.

c. Sirkulasi dan suhu udara di tempat kerja

Sirkulasi dan suhu udara akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan karyawan.

d. Keamanan di tempat kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa tenang dan menjamin keselamatan diri karyawan.

e. Kebersihan di tempat kerja

Apabila di setiap sudut lingkungan kerja bersih, maka karyawan lebih merasa nyaman dalam mengerjakan tugasnya.

f. Struktur kerja dan pertanggung jawabannya

Setiap karyawan yang mengelola struktur rincian kerjanya harus mempertanggung jawabkan apa yang sedang dikelola agar menghasilkan hasil yang maksimal.

g. Perhatian dan dukungan atasan

Perhatian dan dukungan dari atasan terhadap karyawan sangat penting untuk menambah semangat dalam menjalankan tugasnya.

h. Kerja sama dan komunikasi yang baik

Beberapa karyawan pastinya akan bekerja sama tim dan membutuhkan komunikasi yang baik antar karyawan sehingga menghasilkan hasil yang baik juga tentunya.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

(Wibowo, 2007)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan

merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Motivasi kerja menurut (Gibson, 1997) adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu (Setiawan, 2013)

Menurut (Alex, 2002) faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja antara lain:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Beri kesempatan mereka untuk maju
- f. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- h. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- i. Pembinaan insentif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Tohardi disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Veithzal, 2005).

(Hani, 2001) mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan mengikuti aturan, dan mencegah penyimpangan. Sehingga mendorong disiplin diri karyawan dan menjaga disiplin diri tersebut bukan karna paksaan dari perusahaan.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencegah terjadi kembali. Kegiatan ini berupa hukuman atau tindakan pendisiplinan seperti skorsing atau potong upah.

Menurut (Suwendra, 2001) terdapat indicator-indikator disiplin kerja, diantaranya:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Perilaku

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kualitas atau kuantitas yang dihasilkan seseorang dari pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009) . Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan setelah disepakati bersama (Veithzal, 2005).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas kerja karyawan yang sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam menpapai visi, misi dan tujuan (Setiawan, 2013).

Menurut (Mangkunegara, 2009) bahwa karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil serta menanggung resikonya
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan *feed back* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

(Gibson, 1997) menyataka beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Individu

- Kemampuan
- Keterampilan
- Latar belakang kerja
- Pengalaman kerja
- Tingkat social dan demografi seseorang

2) Faktor Psikologis

- Persepsi
- Peran
- Sikap
- Kepribadian
- Motivasi
- Lingkungan kerja
- Kepuasan kerja

3) Faktor Organisasi

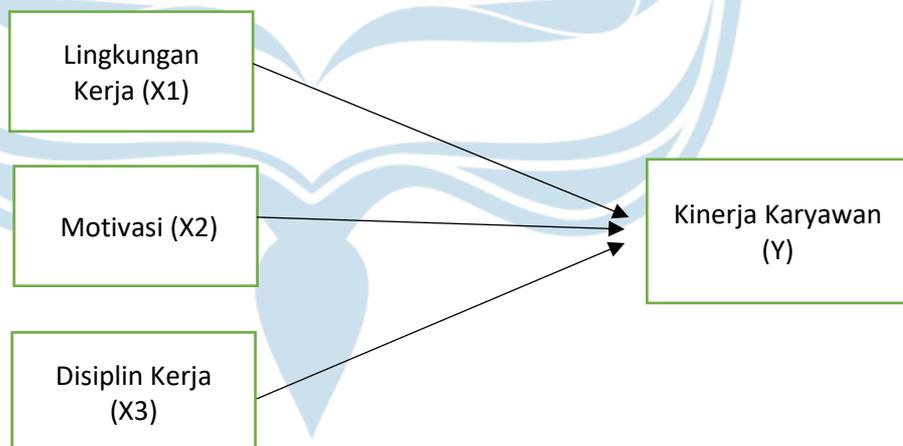
- Struktur organisasi
- Desain pekerjaan
- Kepemimpinan
- Imbalan

Menurut (Garrison & Noreen, 2000) akuntansi manajemen adalah akuntansi yang berkaitan dengan penyediaan informasi kepada para manajer untuk membuat perencanaan dan pengendalian operasi serta dalam pengambilan keputusan. Peran Akuntansi Manajemen penting

dalam menyediakan informasi yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam pengambilan keputusan. Nilai suatu informasi dibutuhkan disaat seperti ini dimana kondisi perekonomian dan sosial yang tidak menentu. Kinerja yang sangat baik mempunyai arti terjadinya suatu peningkatan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

2.2 KERANGKA PENELITIAN

Diperlukan kerangka penelitian yang bertujuan menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

2.3 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka teori dan kerangka penelitian diatas adanya keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Menurut (Arikunto S. , 2010) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis mengajukan hipotesis berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang mencukupi akan membuat karyawan nyaman, sehingga akan menaikkan semangat kerja karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan

Motivasi mengarahkan karyawan berusaha untuk mencapai keinginan dan tujuan organisasi. Pekerjaan seseorang memotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang berupa kebutuhan ekonomis dan non-ekonomis. Dari kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk rajin bekerja, dan diperlukan motivasi dalam bekerja yang dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berusaha. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka mempunyai kinerja yang tinggi juga. (Hakim, 2006)

menyebutkan faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, yang mampu membuat seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini membuktikan bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai sangat berarti dalam melaksanakan pekerjaannya.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Suatu pembinaan sangat diperlukan pegawai untuk mencegah pelanggaran terhadap peraturan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin kerja menjadi faktor pembentukan, perilaku, dan tata kehidupan yang mempermudah pegawai dalam bekerja dan mendukung usahanya dalam mencapai tujuan, oleh karena itu pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Semarang didukung penelitian yang dilakukan Nurul Mutmainah (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. Dari penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Table 2.1

Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis
H1	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
H2	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
H3	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

