

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, pelatihan, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap dan juga kinerja (Noe *et al.* 2012).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah alat yang berharga bagi organisasi untuk mendukung kesuksesan. Manusia merupakan faktor penting sebagai aset organisasi yang berfungsi untuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Gibson *et al* (2009) berpendapat bahwa tugas manajemen sumber daya manusia mengelola elemen manusia dengan potensinya sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan bagi organisasi.

Laju perkembangan organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mempertahankan keunggulan, perlu mengadopsi praktik manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan responsif yang mendukung keberlanjutan organisasi. Untuk dapat memenangkan persaingan yang semakin ketat dan kondisi

lingkungan organisasi yang selalu berubah diperlukan inovasi dan kreativitas (Silva *et al*, 2020). Organisasi yang inovatif terbukti mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya dibandingkan pesaing (Johannessen dan Skaalsvik, 2015). Organisasi yang selalu mengutamakan pengembangan inovasi mampu merespon perubahan lingkungan lebih cepat sehingga cenderung berkinerja lebih baik (Do *et al*, 2016).

Studi telah menemukan bahwa mempraktekkan manajemen sumber daya manusia dapat berdampak positif pada organisasi serta kinerja karyawan. Gil-Marques dan Luzon (2013) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berdampak positif pada inovasi organisasi. Sheehan *et al* (2013) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif dalam membantu menciptakan organisasi untuk berinovasi. Pentingnya peran praktik manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan perilaku karyawan yang inovatif (Silva *et al*, 2020). Kangyin (2015) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Dengan demikian, praktik manajemen sumber daya manusia dapat mendukung terciptanya inovasi organisasi. Nawab *et al* (2016) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan defenisi-defenisi yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa

dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Hughes *et al* (2012) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Istilah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah perwujudan dari hasil kerja selesai. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian dapat menjadi kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan yang pasti kriteria yang berlaku untuk pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil diproduksi dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang terkait dengan organisasi tujuan (Mkamburi dan Mary, 2017). Itu adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode tertentu dan bukan pribadi karakteristik karyawan yang melakukan kerja. Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah hasil yang dicapai karena termotivasi oleh pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Setiap individu kemungkinan akan menghadapi situasi yang tidak terduga selama dalam proses mencapai kebutuhan yang dibutuhkan dengan bekerja dan menumbuhkan pengalaman di mana seseorang akan mengalami kemajuan dalam hidupnya. Kinerja adalah catatan dari hasil yang

diperoleh dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi (Mkamburi dan Mary, 2017)

Kinerja adalah sesuatu dorongan dan keterampilan untuk menyelesaikan kewajiban atau pekerjaan (Syafрина & Manik, 2018). Kinerja adalah tujuan atau sebagai hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat berupa tujuan individu maupun tuntutan organisasi tempat individu tersebut bekerja (Siagian *et al*, 2020). Sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia berperan besar dalam merancang, mengelola, dan mengembangkan organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusia. Dalam prakteknya, tentu mengatur dan mengelola sumber daya manusia suatu organisasi tidaklah mudah karena mereka memiliki pemikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda. Kelangsungan suatu organisasi/perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Wahyudi *et al*, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Karakteristik yang biasa digunakan dalam mengevaluasi sistem pengukuran kinerja mereka adalah (Mangkunegara, 2017):

1. Biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran kinerja tidak lebih besar daripada manfaat yang diterima.
2. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program. Berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja beserta kesempatan-kesempatan untuk meningkatkannya harus dirumuskan secara jelas.
3. Pengukuran harus terkait langsung dengan tujuan-tujuan strategis yang dirumuskan dalam kisi strategis dan harus memiliki paling sedikit satu pengukuran.
4. Pengukuran harus sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan, mudah dipahami, dan mudah melaporkannya.
5. Pengukuran harus dapat diulang terus-menerus, sehingga dapat diperbandingkan.
6. Pengukuran harus dilakukan pada sistem secara keseluruhan.
7. Pengukuran harus dapat digunakan untuk menetapkan target, mengarahkan peningkatan kinerja di masa mendatang.
8. Ukuran-ukuran kinerja yang diukur itu seharusnya telah dipahami secara jelas oleh semua individu yang terlibat.
9. Pengukuran seharusnya melibatkan semua individu yang berada dan yang terlibat.
10. Pengukuran harus akurat, dapat diandalkan, dapat diverifikasi sehingga dapat diterima dan dipercaya sebagai sah oleh mereka yang akan menggunakannya.
11. Pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantau atau pengendalian.

Agar kinerja yang baik lebih mudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan di atas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi, motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka akan memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:
(Siagian *et al*, 2020)

1. Ketepatan menyelesaikan tugas; ini adalah manajemen waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja; kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan kehadiran
3. Tingkat kehadiran; jumlah absen karyawan dari suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan; kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas tertentu sehingga mencapai efisiensi dan utilitas maksimum.
5. Kepuasan kerja; karyawan puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di perusahaan

Menurut Yusuf dalam Kirana et al (2022) menyatakan bahwa terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Kerja
3. Pengetahuan Kerja
4. Kreativitas

2.1.3 Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana jika lingkungan kerja perusahaan baik maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja di perusahaan masih memiliki permasalahan terutama

dalam hal kebisingan yang masih mengganggu karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya dan juga terbatasnya ruangan yang tersedia bagi karyawan sehingga karyawan tidak leluasa untuk bekerja. Hal tersebut membuat perusahaan harus dapat memperbaiki kembali lingkungan kerjanya agar kinerja karyawannya tidak terganggu dan dapat ditingkatkan (Wilandari, 2021). Lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Apabila karyawan menyukai bidang tempatnya bekerja dan memiliki ikatan yang baik dengan sesama anggota perusahaan, maka komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan maksimal dan akan mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Jika dalam menciptakan suasana yang menarik pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan kondisi kerja (Fitri et al., 2021). Di sisi lain, pegawai akan mendapatkan hasil pengembangan diri, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja instansi juga. Lingkungan kerja yang memadai dan sesuai dengan kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja menggambarkan kondisi geografis yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi seseorang yang sedang melaksanakan pekerjaannya (Wahyudi et al, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok (Nabawi, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Jain dan Kaur (2014) menyatakan bahwa konsep lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis dan sosial yang mempengaruhi kondisi kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan juga dampak yang negatif pada psikologis dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai lingkungan di mana orang bekerja yakni meliputi lingkungan fisik (misalnya kebisingan, peralatan, suhu), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (misalnya beban kerja, tugas, kompleksitas), fitur bisnis yang luas (misalnya budaya, sejarah) dan bahkan latar belakang bisnis tambahan (misalnya pengaturan industri, pekerja hubungan).

Jain dan Kaur (2014) membagi lingkungan kerja menjadi tiga dimensi yaitu:

1. Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang dapat mengakibatkan seseorang untuk menyesuaikan kecocokannya dengan tempatnya bekerja.
 - a. Ventilasi dan suhu: lingkungan yang sehat.
 - b. Kebisingan: suara ditempat kerja tidak mengganggu.
 - c. Penerangan: pencahayaan yang cukup ditempat kerja.
 - d. Fasilitas: fasilitas lingkungan kerja yang disediakan memadai
2. Lingkungan mental merupakan kondisi yang dialami seseorang pada tempatnya bekerja. Lingkungan mental terdiri dari:

- a. Kelelahan: karyawan menjadi kelelahan karena tingginya beban kerja yang dikerjakan dalam suatu waktu.
 - b. Kebosanan: kebosanan kerja bisa saja terjadi dari akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang istirahat, dan kelelahan
 - c. Monoton: suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton
 - d. Sikap dan perilaku rekan kerja: komunikasi yang baik antar rekan kerja
3. Lingkungan sosial adalah lingkungan tempat seseorang untuk melakukan interaksi dengan orang lain. Lingkungan sosial terdiri dari:
- a. Ruang gerak yang diperlukan: kemudahan setiap karyawan untuk berkomunikasi dengan siapa saja.
 - b. Kebersihan: kebersihan ditempat kerja terjaga.
 - c. Keamanan: kemandirian ditempat kerja terjamin

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Jain dan Kaur (2014) adalah ventilasi dan suhu, kebisingan, penerangan, fasilitas, kelelahan, kebosanan, monoton, sikap dan perilaku rekan kerja, ruang gerak yang diperlukan, kebersihan dan juga keamanan. Timpe (2002) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah struktur organisasi terpusat bentuk atau desentralisasi, cara pengambilan keputusan, sistem keterbukaan, hubungan antara bawahan dan atasan, hubungan karyawan antara kompensasi, sistem reward dan lain-lain.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Naibaho, 2010):

1. Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas
2. Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Siagian dkk (2020) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan
4. Ketersediaan fasilitas kerja

2.1.4 Motivasi

Memotivasi karyawan juga penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi merupakan kondisi atau kondisi yang dapat mendorong seseorang dengan cara mau tanpa paksaan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan memotivasi karyawan dalam perusahaan sangatlah penting. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku pada sasaran tertentu. karyawan dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka butuhkan dan inginkan (Wanta *et al.*, 2022).

Motivasi merupakan salah satu hal yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong individu untuk menggunakan tenaga fisik dan mentalnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kondisi seseorang dalam mewujudkan suatu keinginan pribadi untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi itu sendiri adalah menggerakkan seseorang dan membangkitkan keinginannya untuk dapat melakukan sesuatu hingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2009), ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengasuh, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Prastyo & Santoso (2022) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang untuk Kemajuan, Pengakuan Kinerja, Pekerjaan Menantang.

Indikator motivasi yang dapat digunakan menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Siagian dkk (2020), antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b. Kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan
 - c. Bangga karena karya menjadi referensi rekan kerja

2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki wewenang dan tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan
 - b. Memiliki kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri
 - c. Dapatkan posisi yang lebih baik dengan bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Menjaga hubungan dengan sesama karyawan dan atasan.
 - b. Memiliki kesempatan untuk membantu rekan kerja
 - c. Mendapatkan pengakuan dari masyarakat atas hasil kerjanya.

2.1.5 Disiplin Kerja

Setiap pegawai diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah tindakan, tingkah laku, dan perbuatan seseorang menurut peraturan organisasi untuk meningkatkan pengertian dan kemauan seseorang agar tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan. Pengertian tersebut sesuai dengan peristiwa yang terjadi di perusahaan (Ferawati, 2017). Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat diperhatikan agar pimpinan perusahaan dapat memperhitungkan kinerja karyawan, dan apakah karyawan dalam bekerja akan menanamkan disiplin kerja (Nugraheni., 2022).

Disiplin kerja dapat diartikan menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi penting bagi organisasi karena jika disiplin karyawan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Seorang pegawai dengan disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan tertib walaupun tanpa pengawasan yang cermat dari atasan, tidak mencuri waktu kerja dan terbiasa melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, serta mentaati peraturan tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja adalah cara mental untuk mencerminkan perilaku atau kebiasaan, kelompok atau masyarakat menuju kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau norma dan prinsip etika yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang direncanakan (Firmansyah *et al.*, 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2009).

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin

baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam fungsi operatif suatu kegiatan yang tidak boleh diabaikan atau dianggap remeh karena merupakan bagian dari fungsi menjaga kualitas pegawai, dan apabila seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka prestasi kerja yang dapat dicapainya akan semakin tinggi. teladan yang baik bagi murid-muridnya. Indikator kedisiplinan meliputi Kehadiran, Sikap, dan Perilaku, Tanggung Jawab (Hidayati et al., 2019).

Disiplin adalah sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap aturan. Sifat ini adalah dasar dari disiplin terlepas dari baik atau buruknya aturan. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi adalah (Siagian *et al*, 2020):

1. Kehadiran tepat waktu
2. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
3. Mematuhi peraturan kerja

4. Melaksanakan prosedur kerja

5. Menggunakan peralatan kantor dengan benar

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disini merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, membahas mengenai variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu akan membantu dan mendukung dalam jalannya penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

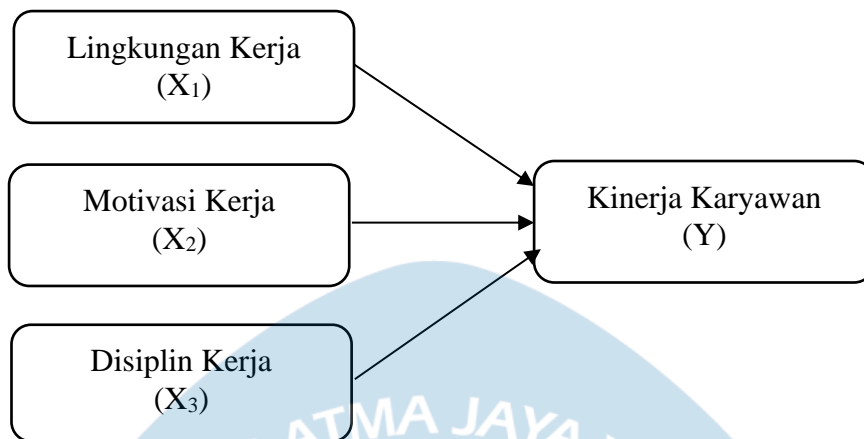
Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Independen	Variabel Dependen	Analisis Data	Hasil
1	Kirana <i>et al</i> (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Siagian <i>et al</i> (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Variabel Independen	Variabel Dependen	Analisis Data	Hasil
3	Prayitno & Agung (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”	Disiplin kerja dan kepemimpinan	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Hidayati <i>et al</i> (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Darmawan & Made (2017) “Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Disiplin kerja	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Kirana *et al* (2022)

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Noah dan Steve (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya mengarah pada kinerja karyawan yang semakin baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja mengarah ke kinerja karyawan yang lebih baik. Perusahaan diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman bagi karyawan perusahaannya, hal tersebut sangat penting karena akan berdampak pada meningkatnya produktifitas kinerja karyawan. Kirana *et al* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian *et al* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat dibentuk hipotesis:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat (Azar dan Shafighi, 2013). Motivasi merupakan sebuah upaya positif untuk mengarahkan dan mendorong tenaga kerja berkegiatan secara positif agar dapat mencapai tujuan dan keinginan perusahaan yang telah ditentukan (Muchtar, 2016). Penelitian yang dilakukan Kiruja dan Elegwa (2013) menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Said Abdi *et al.* (2017) mengatakan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang signifikan secara statistik, yang membuktikan bahwa meningkatkan motivasi karyawan secara positif meningkatkan kinerja karyawan. Kirana *et al* (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian *et al* (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat dibentuk hipotesis:

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat diartikan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi penting bagi organisasi karena jika disiplin pegawai baik maka akan meningkatkan prestasi kerja (Suryawan & Salsabilla, 2022). Seorang pegawai dengan disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan tertib walaupun tanpa pengawasan yang cermat dari atasan, tidak mencuri waktu kerja dan

digunakan untuk melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta menaati peraturan tanpa ada paksaan. Disiplin kerja adalah cara mental untuk mencerminkan perilaku atau kebiasaan, kelompok atau masyarakat terhadap kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau norma dan prinsip etika yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Firmansyah *et al.*, 2020). Penelitian Kirana *et al* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian *et al* (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prayitno & Agung (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hidayati *et al* (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat dibentuk hipotesis:

H₃: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.