

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semakin meningkatnya tuntutan dalam dunia kelembagaan mengharuskan organisasi mampu menunjukkan kualitas agar eksistensinya berlanjut dan mengakibatkan peran dari sumber daya manusia semakin penting karena mempengaruhi potensi terwujudnya tujuan dari organisasi.

Menurut Priyono dan Marnis (2008) manajemen sumber daya manusia merupakan pentingnya suatu tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberikan sebuah kontribusi untuk tujuan organisasi dan penggunaan fungsi serta kegiatan untuk memastikan jika sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, masyarakat dan individu.

Kusuma Arta Adi (2013) menyatakan sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam pelaksanaan dan kegiatan suatu organisasi dalam bertugas serta bertanggung jawab untuk menjalankan suatu kegiatan operasional dalam organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang

mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan tertentu dari organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2005) faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia ada 2 yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal yaitu mencakup keseluruhan yang ada di organisasi yang mampu dikendalikan baik oleh organisasi maupun pimpinan. Faktor tersebut antara lain adalah :

a). Misi dan tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai hal tersebut memerlukan perencanaan secara tepat dan memerlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia) dan ini hanya bisa dicapai dengan pengembangan SDM dalam organisasi.

b). Strategi pencapaian tujuan

Setiap organisasi mempunyai strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut, sehingga diperlukan kemampuan karyawan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.

2. Faktor eksternal

Organisasi berada dalam suatu lingkungan dan tidak pernah terlepas dari lingkungan luar organisasi.faktor eksternal antara lain :

a). Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah yang dikeluarkan baik perundang – undangan, surat keputusan, peraturan – peraturan yaitu merupakan arahan yang harus diperhitungkan.

b). Sosial budaya

Suatu organisasi didirikan untuk kepeeningan masyarakat yang mempunyai latar belakang budaya, dalam organisasi faktor sosial budaya perlu diperhatikan.

c. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Planning (perencanaan)

Dalam manajemen sumber daya manusia perencanaan yaitu merencanakan secara efektif dan efisien suatu tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk membantu terwujudnya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

2. Organizing (pengorganisasian)

Setelah diputuskan apa yang akan dikerjakan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya. Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan hubungan kerja, integrasi, delegasi wewenang, pembagian kerja, serta koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Actuating (Pengarahan)

Pengarahan merupakan suatu kegiatan untuk mengarahkan dan menggerakkan semua karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan dari organisasi.

4. Pengendalian

Suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mematuhi perintah atau peraturan organisasi serta bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Pengadaan

Suatu proses seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan perusahaan.

6. Pengembangan

Merupakan proses untuk meningkatkan ketrampilan teknis, konseptual, teknis serta moral seorang karyawan melalui sebuah proses pelatihan dan pendidikan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa secara langsung maupun tidak langsung yang berupa pemberian seperti uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk imbal jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Suatu kegiatan sebagai pemersatu kepentingan perusahaan dan karyawan, agar saling menguntungkan dan terciptanya kerja sama yang serasi.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam rangka memelihara atau menciptakan suatu kondisi secara fisik, loyalitas dan mental seorang karyawan, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting serta sebuah kunci terwujudnya suatu tujuan dari organisasi. karena tanpa disiplin yang baik akan menghambat terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya suatu hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway dalam Priyono dan Marnis (2008) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Manajemen memberi pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang berkinerja

tinggi, pekerja yang siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajibannya dalam bekerja.

- 2) Mengimplementasikan semua kebijakan dan prosedur SDM agar memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Membantu mengembangkan arah organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi ini akan membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai situasi sulit dan kritis dalam hubungan antar pekerja.
- 6) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standart organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik maka kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak mendukung akan menurunkan kinerja dari karyawan sehingga sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan sebuah kesan mengamankan, menyenangkan menentramkan, dan betah terhadap kerja yang dijalankan (Supardi dalam Subroto, 2005).

Menurut pendapat Nitisemito dalam Mahmudah Enny (2019) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan dan lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi dalam karyawan menyelesaikan tugasnya.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Dalam buku diktat Umi Farida (2016, h 10) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang nyaman serta segar dan memenuhi standart kebutuhan karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya

Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan seperti halnya kursi, meja, pusat kerja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, contohnya : pencahayaan ruang, sirkulasi udara dalam ruangan, temperatur, kebersihan, keamanan dan kebisingan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi dalam organisasi maupun perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi : keramahan sikap antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja, sikap saling menghargai perbedaan pendapat, dan sebagainya merupakan syarat untuk membina kualitas pemikiran karyawan sehingga dapat membina kinerja mereka secara baik dan terus- menerus.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor individu (personal), yang meliputi : ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen yang dimiliki oleh individu.
2. Faktor kepemimpinan, yang meliputi : semangat, arahan, kualitas dalam memberikan dorongan atau motivasi serta dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, yang meliputi : kekompakan dan keeratan anggota tim, kepercayaan terhadap sesama tim, serta kualitas semangat dan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan dalam satu tim.

4. Faktor sistem, yang meliputi : fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, sistem kerja, dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor konstektual (situasional), yang meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internalnya.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Gie dalam Nico, Toni dan Yusron (2018) indikator Lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Rasa saling menghormati antar rekan kerja
2. Perilaku atasan terhadap bawahan
3. Tata ruang kerja yang baik

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Siwanto, Bedjo dalam buku diktat Umi farida (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh, menghargai, menghormati serta taat pada peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup melaksanakan serta tidak menolak untuk menerima sanksi jika karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan yaitu bentuk kesadaran seorang karyawan serta bersedia mentaati peraturan yang ada dalam organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku dalam organisasi, karyawan akan dikatakan disiplin jika karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Agung setiawan ,2013).

Disiplin kerja menurut Zainaletc *all.*, (2014) diartikan sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi disiplin kerja menurut para ahli tersebut, bisa dikatakan bahwa keberhasilan sebuah kinerja secara optimal membutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan ketentuan.

b. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat 2 bentuk disiplin yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2000) :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi aturan, pedoman kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. tujuan dasarnya yaitu untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui sebuah peraturan serta mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Pada

disiplin korektif ini pegawai diberikan sanksi tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

c. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Menurut Henry Simamora dalam buku diktat Umi Farida (2016, h 43) tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan perilaku para pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun beberapa tujuan dari kedisiplinan kerja, yaitu :

1. Untuk mencapai sikap tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
2. Untuk mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
3. Menciptakan atau mempertahankan rasa saling percaya dan rasa hormat di antara supervise dengan bawahannya.

d. Faktor - Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010) yaitu :

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
2. Ada tidak pengawasan dari pimpinan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
4. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawannya

5. Diciptakan suatu kebiasaan – kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya kedisiplinan
6. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi.

e. Indikator – indikator Dsiplin

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Emi, Nurafrinadan Lidya (2017) disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator, yaitu :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu merupakan sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan yang meliputi : kepatuhan dan kehadiran pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan benar dan tepat waktu.

2. Disiplin Peraturan dan Berpakaian

Peraturan yang telah ditetapkan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan visi misi dari organisasi. Untuk itu dibutuhkan sikap yang setia dari para anggota terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Kesetiaan itu sendiri berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan yang ditetapkan, tata tertib dan ketaatan anggota dalam menggunakan kelengkapan seragam pakaian dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud dari tanggung jawab yaitu pemeliharaan dan penggunaan terhadap fasilitas kerja dengan sebaik – baiknya, sehingga mampu

menunjang pekerjaan berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu budaya kerja yang selalu dikaitkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Menurut Robbins dalam Millatus, Djoko dan Edy (2017) mendefinisikan bahwa budaya adalah suatu persepsi bersama yang dianut anggota dalam organisasi.

Menurut Millatus, Djoko dan Edy (2017) budaya organisasi merupakan budaya organisasi sebagai nilai – nilai, asumsi, norma, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, pemimpin serta anggota organisasi yang diajarkan kepada anggota yang baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan pola pikir anggota dalam melayani para konsumen serta mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Peter. F Drucker dalam Pambudu (2005) budaya organisasi digunakan sebagai penyelesaian masalah internal dan eksternal yang secara tetap penerapannya dilakukan oleh kelompok atau organisasi dan selanjutnya diturunkan kepada anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk memahami, menyelesaikan sebuah masalah, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait.

Budaya organisasi mampu mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan menjadi patokan dalam setiap kebijakan dan program pengembangan organisasi. Robins (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi yang dianut oleh anggota organisasi secara bersama –sama.

Berdasarkan pendapat menurut ahli tentang budaya organisasi bisa dikatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dianut, maka keinginan untuk berprestasi akan semakin kuat. Organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat akan dapat terlihat atau teramati oleh organisasi yang lain.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu mendorong karyawan untuk mencari peluang baru, bereksperimen, serta mengambil resiko.
2. Stabilitas dan keamanan untuk mengantisipasi sebuah kejadian yang sudah disangka sebelumnya dan melakukan penenrapan dari aturan yang mengarah pada perilaku.
3. Penghargaan kepada orang, yaitu sejauh mana keputusan dari manajemen memperhitungkan efek dari keberhasilan seseorang dalam organisasi.
4. Orientasi hasil, yaitu memiliki perhatian serta harapan yang tinggi terhadap capaian, hasil serta tindakan.
5. Orientasi tim, dalam melakukan kegiatannya dapat bekerja secara bersama, terkoordinasi dan berkolaborasi.
6. Keagresifan, yaitu sikap dalam mengambil tindakan yang tegas untuk menghadapi pesaing, serta sikap kreatif dan kompetitif.

7. Perhatian pada hal yang detail, pekerja dielemenkan untuk menunjukkan ketepatan, melakukan analisis, serta memperhatikan pada hal – hal yang lebih rinci.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robins dalam Sutrisno (2010) Budaya Organisasi melakukan beberapa fungsi dalam organisasi, yaitu :

1. Budaya organisasi mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, yaitu budaya organisasi menciptakan sebuah pembeda yang jelas antara organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi itu sendiri.
3. Budaya organisasi menimbulkan sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan anggota atau individu itu sendiri.
4. Budaya organisasi sebagai perekat sosial yang membantu dalam mempersatukan organisasi dan anggota organisasi dengan memberikan standart yang tepat apayang seharusnya dilakukan karyawan.
5. Budaya organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap perilaku karyawan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi dibagi menjadi 3 menurut Schein dalam John, Robert, Michael (2007) yaitu:

1. Artifak

Merupakan suatu tingkatan budaya yang tampak yaitu semua fenomena yang dapat dilihat, dirasakan dan didengar ketika baru masuk dalam anggota organisasi, yang termasuk dalam artifak adalah perilaku, lisan dan manifestasi nyata dari budaya organisasi yaitu seperti rancangan lingkungan fisik, bahasa, gaya dalam berpakaian, pola pikir, simbol fisik, slogan, nilai organisasi yang dipublikasikan, perayaan dalam organisasi.

2. Nilai – nilai yang diyakini

Nilai dalam budaya organisasi difungsikan untuk menilai suatu keadaan dan hal yang ada dalam organisasi yang digambarkan dalam cerita, simbol dan bahasa yang digunakan anggota organisasi untuk menunjukkan diri mereka.

3. Asumsi dasar

Asumsi dasar merupakan panduan perilaku bagi anggota organisasi dalam melihat suatu permasalahan dan penilaian yang dirasakan oleh anggota tentang diri mereka sendiri ataupun tentang orang lain.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam bekerja secara kualitas dan kuantitasnya yang dicapai serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi akan berusaha

membuat anggota berperan serta dalam suatu kegiatan organisasi dan dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Riani (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil seorang karyawan secara kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja dapat diukur dari seberapa banyak karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai tolak ukur kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) ada 5 indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah unit yang dihasilkan dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan serta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam disiplin, prosedur dan dedikasi. Tingkat hasil dari kegiatan yang telah dikehendaki mendekati sempurna dalam arti dapat menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

kegiatan, atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu keatan tersebut. Kualitas kerja dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

3. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan mencakup konsistensi kinerja serta kehandalan dalam melakukan pelayanan yang akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan keyakinan untuk masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan pegawai yang lain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannyayang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil dan tujuannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh sesorang sebelumnya. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan sumber informasi yang sangat berguna bagi peneliti saat ini.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No.	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	1.Elliya Effendi 2.Luis Marsinah (2019)	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri dan Asn	Variabel Disiplin kerja disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja

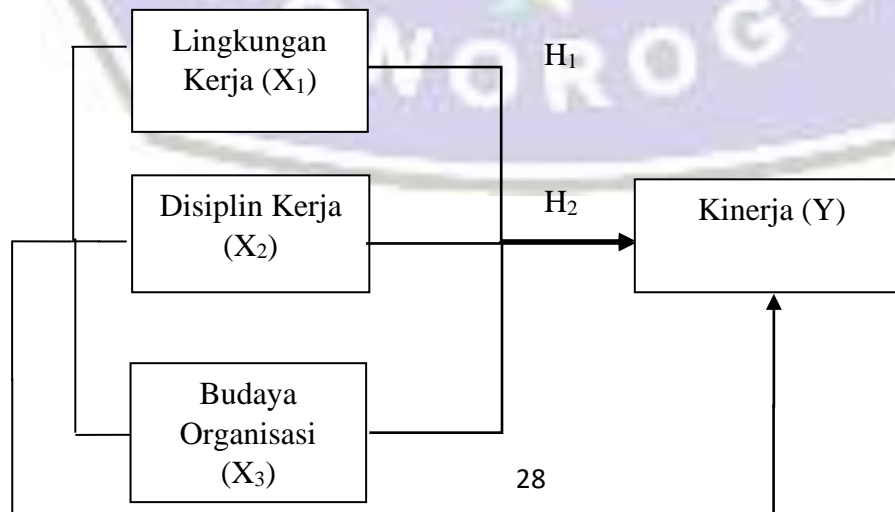
di Ditreskrim Polda Sumsel.

terhadap kinerja karyawan pada Anggota Polri dan Asn di Ditreskrim Polda Sumsel.

- | | | | |
|----|--|---|--|
| 2. | 1.Nico
Harumanu
2.Toni
Herlamban
3.Yusron
Rozzaid
(2018) | Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai | Variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. |
| 3. | 1.Millatus
Sholihah
2.Djoko
Poernomo
3.Edy Wahyudi
(2017) | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember | Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. |
| 4. | 1.Andrew
M.C.Mamesah
2.Lotje Kawet
3.Victor P.K
Lengkong
(2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. | Variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. |

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran dijelaskan pada gambar 2.1:



H₃

H₄

Gambar 2.1 kengangka pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan jawabannya baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2016).

Hipotesis perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian pengujian dilakukan dengan uji hipotesis. Pengujian hipotesis akan menghasilkan sebuah kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat memberikan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan sebuah kesan mengamankan, menyenangkan, menentramkan, dan betah terhadap pekerjaan yang dijalankan (Supardi dalam Subroto, 2005). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nico, Toni dan Yusron (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan dapat membantu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Hal ini didasari oleh hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun atasan dan lingkungan kerja yang bersih serta rapi yang dicerminkan oleh lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Polisi Pada Bagian Satlantas Polres Madiun.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh, menghargai, menghormati serta taat pada peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup melaksanakan serta tidak menolak untuk menerima sanksi jika karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan karena disiplin sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Luis Marnisah (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri dan Asn di Ditreskrim Polda Sumsel” dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri dan Asn pada Ditreskrim Polda Sumsel.

Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja para anggota secara optimal sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari sikap dari anggota yang bertanggung jawab, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cara berpakaian yang sesuai

dengan peraturan serta datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi adalah budaya kerja yang ada dalam organisasi dan selalu dikaitkan dengan kinerja sumber daya manusia. Budaya organisasi merupakan nilai nilai dan norma yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi sangat penting dalam menciptakan kelancaran dalam aspek yang ada diorganisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja dan mampu memambu organisasi dalam mencapai tujuannya. Millatus, Djoko dan Edy (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisationsi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember” berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Dengan adanya pedoman budaya organisasi yang ideal berisi nilai – nilai dan norma, dan kebiasaan para anggota organisasi akan menciptakan kualitas kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Andrew, Lotje dan Victor (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja tercipta dengan baik dari anggota organisasi maka anggota juga akan merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Nico, Toni dan Yusron (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kantor Kelurahan Sekarputih” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sekarputih. Hal ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja dari anggota organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja.