

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang aktif agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Tujuan dapat tercapai lebih efektif jika didasarkan atas kerja sama dibandingkan dengan mencapai tujuan secara pribadi. Oleh sebab itu kerja sama dalam organisasi di butuhkan adanya konsep manajemen, sebab dengan adanya konsep tersebut maka kegiatan kerja sama dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Dalam menjalankan peran manajemen dibutuhkan adanya manejer atau pemimpin dalam organisasi yaitu untuk bertanggung jawab atas pencapaian rencana dan tujuan tiap kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia dikatakan sebagai seni dalam mengatur, mengarahkan manusia yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur, mengelola, menjalankan aktiviats kegiatan maupun mengenai masalah yang ada di dalam organisasi baik yang dilakukan oleh karyawan maupun manajer, supaya dapat membantu kelancaran aktifiats perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian manajemen menurut para ahli yaitu Menurut Amstrong (Umi Farida, 2017) mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang baik dalam kepentingan organisasi.

Sedangkan menurut Kenooy (Umi Farida, 2017) mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM kedalam strategi bisnis.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk memanfaatkan hasil sebaik mungkin demi kepentingan bisnis organisasi.

b) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) fungsi MSDM yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) 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 (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau kerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi msdm yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanda disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Selain beberapa fungsi diatas ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia yang juga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

2. Prestasi Kerja

a) Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Badriah (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu.

Menurut Moh. As'ud dalam Badriah (2015) prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2011) Prestasi Kerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009) prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercayanya kepadanya yang dapat diukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya, sehingga menghasilkan nilai, yang akan menentukan sejauh mana produktivitas seorang pegawai dapat bekerja.

b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

c) Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2014) sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai di mana terdapat berbagai faktor yaitu :

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- 2) Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan.

d) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian – penyesuaian Kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Evaluasi prestasi kerja. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
- 4) Keputusan – keputusan Penempatan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- 6) Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 7) Penyimpangan – penyimpangan Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 8) Ketidak-akuran Informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- 9) Kesalahan – kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
- 10) Tantangan–tantangan Eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.

e) Indikator Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek yaitu:

1) Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

2) Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3) Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

5) Ketepatan waktu

Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2013) mengatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Kadarisman (2013) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943) kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Terdapat lima tingkat hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam (Sunyoto, Danang, 2013):

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kemudian lima tingkat hirarki kebutuhan Maslow tersebut mengalami revisi yaitu pada tahun 1970 dan 1971. Pada tahun 1970, Maslow memisahkan kecenderungan tingkah laku yang ada dalam aktualisasi diri menjadi kebutuhan kognitif dan kebutuhan estetika. Maslow menemukan beberapa orang bisa mengaktualisasikan dirinya melalui kemampuan diri dan pengalaman sendiri. Oleh Maslow, kemampuan seperti itu disebut sebagai kemampuan akan transendensi. Akan tetapi Maslow tidak pernah memasukkan self transcendence ke dalam hierarki kebutuhannya. Tapi peneliti penerus Maslow seperti Henry Gleitman, Alan Fridlund, dan Daniel Reisberg memasukkannya sebagai hierarki paling tinggi yaitu hierarki kedelapan. Sehingga hirarki kebutuhan manusia menjadi delapan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya).
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (merasa aman dan terlindung jauh dari bahaya di tempat pekerjaan atau keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja).

- 3) Kebutuhan sosial (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab).
- 4) Kebutuhan penghargaan (dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang).
- 5) Kebutuhan kognitif (mengetahui, memahami, dan menjelajahi).
- 6) Kebutuhan estetika (keserasian, keteraturan, dan keindahan).
- 7) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).
- 8) Kebutuhan transendensi (membantu orang lain mewujudkan dirinya).

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012):

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

d. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya suatu perbuatan untuk mempengaruhi serta merubahnya. Fungsi dari motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya suatu perbuatan, tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

e. Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2015) yaitu:

1) Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

3) Pengakuan atau Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

4) Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

5) Tingkat usaha

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan,

perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini.

f. Faktor Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Harbani Pasolong (2013) yaitu:

- 1) Faktor eksterenal
 - a) Kepemimpinan
 - b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c) Komposisi yang memadai
 - d) Adanya penghargaan akan prestasi
 - e) Status dan tanggung jawab
- 2) Faktor interenal
 - a) Kematangan pribadi
 - b) Tingkat pendidikan
 - c) Keinginan dan harapan pribadi
 - d) Kebutuhan terpenuhi
 - e) Kelemahan dan keborosan
 - f) Kepuasan kerja

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Sujangbati 2013) “disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) “kedisiplinan selalu diartikan sebagai karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Pacciti (Jeffrey dan Ruliyanto, 2017) disiplin kerja adalah perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga termasuk kesadaran seseorang dan keinginan untuk mematuhi semua peraturan hukum dan norma sosial yang berlaku”.

b. Teori Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Sutrisno (2009) pada teori ini aspek disiplin kerja itu ada empat, yaitu:

- 1) Taat kepada aturan waktu. Lebih diperhatikan jam masuk kerja, jam istirahat, jam balik kerja yang tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku di sebuah perusahaan.
- 2) Taat kepada peraturan perusahaan. Peraturan yang paling dasar mengenai cara berpakaian serta tingkah laku dalam bekerja.
- 3) Taat kepada aturan perilaku ketika bekerja. Ditunjukkan dengan cara melakukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas serta tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja yang lainnya.
- 4) Taat kepada peraturan yang lain di perusahaan. Aturan mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan bagi para karyawan dalam perusahaan.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) macam-macam disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Disiplin *Preventif*

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasar dari kedisiplinan preventif adalah untuk menggerakkan pegawai berkedisiplinan diri. Disiplin Preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian

yang ada dalam sebuah organisasi. Apabila sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan kerja dalam sebuah organisasi.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Pada disiplin korektif ini apabila karyawan melanggar disiplin maka karyawan berhak menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Tujuan diberikan sanksi tersebut kepada karyawan adalah agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku, memberikan pelajaran kepada karyawan tersebut.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora (Sari 2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1) Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap

peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

e. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Alex Nitisemito (2010) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Sedarmayanti (2009):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Umi farida dan Sri Hartono (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja antara lain:

1) Pewarnaan

- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara / ventilasi
- 4) Penerangan
- 5) Musik
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan
- 8) Keramahan
- 9) Saling menghargai

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Elqorni 2012) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatankegiatan operasional organisasi.

2) Suhu Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Suara Bising

Suara yang bunyinya sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja karyawan yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekanya untuk memperkecil suara bising tersebut.

4) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para karyawan gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat karyawan akan menurun.

5) Hubungan kerja

Hubungan yang terjalin antara karyawan atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para karyawan akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antar tim dan saling membantu. Jika hubungan antar karyawan tidak baik, maka akan

menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama jika kerja sama dalam tim.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu SRI RAHAYU, SE., MM. (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil pengolahan data maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.517 > 3,150$). Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.449 > 1,671$). Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.013 > 1,671$). Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perhatian pimpinan, gaji karyawan, fasilitas kerja karyawan, dan lain sebagainya.

Citra Indah Zuana, Bambang Swasto (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan

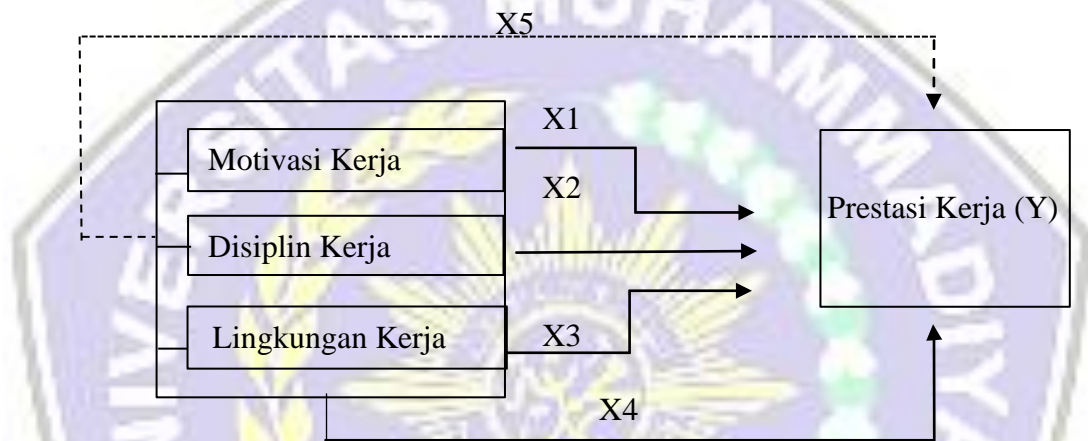
kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,048 dan untuk variabel lingkungan kerja karyawan (X2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000. Variabel Pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,633 atau 63,3% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

Imam Arrywibowo, Misna Ariani(2017) Prestasi Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan. penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, Variabel pengalaman kerja, Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi Hipotesis terbukti bahwa semua variabel bebas (independent) yaitu variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja berpengaruh

terhadap variabel terikat (dependent) yaitu prestasi kerja karyawan. Dan terbukti bahwa variabel pengalaman kerja adalah variabel dominan dalam penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini, maka hipotesis yang peneliti kemukan adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Menurut Kadarisman (2013) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Hasil penelitian terdahulu dari Wayan Widiartana (2016), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di UD. Sinar Abadi. Yang artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan Jundah Ayu Permatasari dan Mochammad Al Musadieq (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang) dimana motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Hubungan antara disiplin terhadap prestasi kerja

Sutrisno (2013) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dr. Hasrudy Tanjung (2015) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Dengan kata lain disiplin kerja sangat berpengaruh, karena semakin baik disiplin seorang karyawan maka akan semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Menurut Livanda Wenly Umboh, Bernhard Tewal, dan Adolfinia (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Franky Bastian (2015) meneliti hubungan antara disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada BANK

BRI Cabang Manado. Artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreatifitas dan kerja sama antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Wan Zuria Wahyuni, Drs. Machasin, M.Si, Dra. Nuryanti, M.Si (2014) menyatakan dari hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan didapatkan sebesar 0,169 atau 16,9% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah prestasi karyawan .

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Hubungan antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja

Mey Tyas Nur Putri Asri (2017) menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

Menurut Fitria Nur Azizah dan Eka Afnan Troena (2012) menyatakan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Vivi Nila Sari (2019) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2 dan Hipotesis 3, maka peneliti dapat menyimpulkan dengan Hipotesis sebagai berikut:

H4 : Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5. Variabel yang Dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Edy Suryanto, Leonardo Budi Hasiolan, Azis Fathoni (2015) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada C.V. JM Jaya Motor Semarang, menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,450 dan nilai t hitung (4,623) > t tabel (1,694).

Menurut Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

I Gede Widianta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5: Diduga faktor yang berpengaruh dominan adalah Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

