

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Organisasi atau perusahaan tidak dapat terlepas dari kegiatan manajemen mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengendalian, hal ini dikarenakan fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mempermudah upaya dalam mencapai tujuan dan jika terjadi penyimpangan maka akan dapat menemukan solusi serta segera memperbaikinya.

Menurut Hasibuan (2012) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut Umi Farida (2015) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisaian, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut Setyabudi (2015) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Lilis Sulastri (2012) menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya bisa diartikan sebagai suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian/pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat jelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mempelajari tentang proses mengatur, merencanakan, mengawasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar apabila menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik.

Menurut Umi Farida (2015) fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

1) Perencanaan

Setiap manajer pasti menyadari arti pentingnya perencanaan, karena mereka perlu mencurahkan sebagian besar waktunya untuk merumuskan fungsi perencanaan ini. Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian

Setelah apa yang akan dikerjakan telah diputuskan perlu dibuat organisasi untuk melaksanakan, sedangkan organisasi disini ialah merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi –fungsi yang akan dijalankan oleh para karyawan maka manajer perusahaan harus membantu organisasi untuk merancang susunan dari berbagai hubungan antara personalia, jabatan, dan faktor – faktor Fisik.

3) Pengarahan

Kalau sudah mempunyai organisasi dan rencana untuk melaksanakan rencana tersebut, maka sudah selanjutnya kalau fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut yaitu dengan jalan memberikan perintah, saran-saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

4) Pengendalian

Setelah pekerjaan dilaksanakan maka fungsi selanjutnya adalah pengawasan yaitu membandingkan dan mengamati pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Dengan pelaksanaan fungsi manajemen diatas secara tepat maka akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Manajemen tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang merupakan bagian yang terjun langsung dalam kegiatan organisasi atau

perusahaan, maka dari itu manajemen sumber daya manusia haruslah diperhatikan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan faktor pengendali bagi sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin, peralatan, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan dalam bersaing jika dikelola dengan baik. Oleh sebab itu diperlukan manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia dan mampu mengelolanya seoptimal mungkin, sehingga menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Umi Farida (2015) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia, SDM, ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari bagaimana cara untuk mengatur sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan

efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak yang bersangkutan.

Selanjutnya Lilis Sulastri (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh suatu bagian dalam sebuah organisasi yang berfungsi membantu manusia sebagai sumber daya utama organisasi agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai program atau aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Kemudian menurut Edy Sutrisno (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin, 2017).

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu

proses kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia dengan menjalankan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan unsur manusia dan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan pengendali sumber daya lain dan penentu berjalannya suatu proses untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Edy Sutrisno (2012) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan

Yaitu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.



8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10) Pemberhentian

Merupakan pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dengan memanfaatkan fungsi-fungsi tersebut secara tepat maka proses dan pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan cara menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Cushway dalam Priyono (2010) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 
- 1) Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
 - 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
 - 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
 - 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
 - 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
 - 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
 - 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan Edy Sutrisno (2012) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap

mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi perusahaan pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan di tentukan oleh pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, jika dilaksanakan dengan benar maka akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari organisasi/perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Sedangkan Priyono (2010) mengemukakan bahwa kinerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merujuk pengertian sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat jelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam upaya peningkatan kinerja pastinya ada faktor-faktor yang harus diperhatikan. Dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja maka akan mempermudah upaya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Simanjuntak dalam Suparno Eko Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi), dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen.

Menurut Sedarmayanti dalam Suparno Eko Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut demi meningkatkan kinerja dan mempermudah upaya mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan dan juga penilaian kerja merupakan bagian dari upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015) penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi,

kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Menurut Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Wilson Bangun, 2012)

Menurut Sedarmayanti dalam Suparno Eko Widodo (2015) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang

menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Kinerja pada dasarnya ditujukan untuk kegiatan penilaian, yaitu merupakan tahap akhir dalam kegiatan manajemen. Dengan begitu, penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dan bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan dan juga nantinya menjadi bahan untuk mengembangkan serta memberikan dampak yang positif dalam diri seorang karyawan untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

d. Langkah – langkah peningkatan kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), dalam rangka peningkatan kinerja terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis, mengidentifikasi masalah melalui karyawan, memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi dengan mengidentifikasi masalah setepat mungkin, menentukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada

campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kerja, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal bila perlu.

e. Indikator kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kuantitas pekerjaan dapat diukur dengan banyaknya melakukan pekerjaan sesuai dengan target dan banyaknya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktifitas.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki

kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak diselesaikan secara tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, sehingga dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan di suatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, karena berjalanya kegiatan suatu organisasi secara profesional tentunya tidak terlepas dari peranan karyawan yang berkerja pada organisasi tersebut. Maka dari itu dibutuhkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui motivasi.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor penggerak bagi seseorang agar bersemangat dalam bekerja dan juga kekuatan timbul pada diri seorang karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2011) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Maka seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras dalam menjalankan tugas maupun untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan kinerja yang maksimal.

Kemudian menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Motivasi menurut Suparno Eko Widodo (2015) adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diambil penjelasan bahwa motivasi adalah dorongan keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang memicu atau menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan.

b. Teori Motivasi

Menurut Wilson Bangun (2012) teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Teori-teori tersebut antara lain yaitu teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy od needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*) berikut penjelasannya :

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, ia memisahkan kecenderungan tingkah laku yang ada dalam aktualisasi diri menjadi kebutuhan kognitif dan kebutuhan estetika.

Kemudian Maslow menemukan beberapa orang bisa mengaktualisasikan dirinya melalui kemampuan diri dan pengalaman sendiri. Olehnya, kemampuan seperti itu disebut sebagai kemampuan akan transendensi (*self transcendence*). Akan tetapi Maslow tidak pernah memasukkan *self transcendence* ke dalam hierarki kebutuhannya. Tapi peneliti penerus Maslow seperti Henry Gleitman, Alan Fridlund, dan Daniel Reisberg pada tahun 1970 memasukkan *self transcendence* (kebutuhan transendensi) sebagai hierarki paling tinggi yaitu hierarki kedelapan. Sehingga hirarki kebutuhan manusia yang telah mengalami revisi menjadi delapan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (kebutuhan manusia paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan atau seperti pakaian, tempat tinggal, makan, minum, 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 yang dicapainya atau pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang)
- 5) Kebutuhan kognitif (kebutuhan untuk mengetahui, memahami, dan mengeksplorasi lingkungan kerjanya)
- 6) Kebutuhan estetika (kebutuhan akan keteraturan dan keindahan)

- 7) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)
- 8) Kebutuhan transendensi (hasrat untuk mengerjakan suatu pekerjaan secepat dan sebaik mungkin).

Selanjutnya teori dua faktor, teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain :

- 1) Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfier*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor – faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).
- 2) Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor – faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

Kemudian teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan

berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut :

- 1) Tetapkan tujuan dan susun rencana untuk mencapainya.
- 2) Laksanakan rencana melalui kepemimpinan.
- 3) Kendalikan dan buatlah penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi positif (Insentif Positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau Proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

2) Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

d. Sumber motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2013) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa di golongkan menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu selalu ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, tetapi atas dasar kemauan diri sendiri. Motivasi pada dasarnya memang ada dalam diri setiap orang, seperti kata asal motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi Ektrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam upaya untuk meningkatkan motivasi tentunya harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhinya. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Harbani Pasolong (2013) yaitu:

1) Faktor eksterenal

- a) Kepemimpinan
- b) Lingkungan kerja
- 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) Kepuasan kerja

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut, maka akan mempermudah upaya dalam meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

f. Tujuan Motivasi

Adanya motivasi pada diri seseorang pasti akan menjadikan orang tersebut lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Sebab motivasi diperlukan untuk meningkatkan semangat supaya melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh atas kehendak sendiri maupun orang lain.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 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

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

g. Indikator motivasi

Menurut Sedarmayanti (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Salah satu tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang atau gaji. Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Selain berfungsi untuk 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, harus didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan akan membuat seseorang tenang dalam bekerja.

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.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja seseorang. Perlu adanya perhatian khusus dalam peningkatan motivasi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan. Namun walaupun memiliki motivasi kerja yang tinggi tapi tidak memiliki disiplin yang baik juga akan percumah, maka dari itu hal lain yang juga harus di perhatikan adalah faktor disiplin kerja.

5. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin merupakan hal penting yang akan mempengaruhi kerja seseorang pada suatu organisasi atau perusahaan, jika karyawan memiliki disiplin yang baik maka akan berpengaruh baik pula untuk diri mereka ataupun untuk perusahaan. Dengan begitu tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Menurut Edy Sutrisno (2012) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan demikian, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan dengan mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat di jelaskan bahwa disiplin adalah sikap patuh atau tunduk pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi apabila ia melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

b. Aspek disiplin

Menurut Edy Sutrisno (2012) 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 Edy Sutrisno (2012) 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. Bentuk Disiplin

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu upaya yang dilakukan dengan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Hasibuan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

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.

e. Indikator disiplin kerja

Menurut Simamora dalam Sari (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Kepatuhan pada peraturan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan patuh terhadap semua peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja.

2) Efektif dalam bekerja

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

3) Tindakan korektif

Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan diharuskan selalu penuh perhitungan dan ketelitian serta memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

4) Kehadiran tepat waktu

Karyawan harus hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk memiliki pengelolaan waktu yang baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai waktu yang telah ditentukan.

f. Tujuan disiplin

Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya bertujuan mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai keberhasilan, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013) semakin baik disiplin yang diterapkan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan jalur yang ditetapkan sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Disiplin dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi atau perusahaan, agar tujuannya dapat

dicapai secara maksimal. Selanjutnya faktor lain yang tak kalah penting adalah lingkungan kerja yang merupakan bagian tak terpisahkan dari pekerjaan. Walaupun seorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin yang baik, tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan mereka, maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Maka, lingkungan kerja juga harus diperhatikan agar kinerja karyawan dapat maksimal.

6. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang tidak lepas dari kegiatan atau pekerjaan karyawan. Suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan yang kondusif dirasa sangat penting dan dapat mempengaruhi keadaan karyawan sehingga mereka merasa betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar kinerja karyawan meningkat.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dan juga keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Edy Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2015) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan juga keadaan di mana tempat kerja baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kemudian menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) lingkungan kerja terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan

karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa 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 yang langsung berhubungan dengan karyawan meliputi: meja, kursi, peralatan kerja dan sebagainya sedangkan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kondisi manusia meliputi: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kelembaban, kebisingan, warna, bau tidak sedap dan lain sebagainya.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terusmenerus.

Kedua jenis lingkungan kerja tersebut sama pentingnya dan harus selalu diperhatikan oleh organisasi perusahaan, dan tidak boleh hanya mementingkan salah satunya karena keduanya merupakan hal yang penting. Dengan lingkungan kerja yang mendukung karyawan akan lebih nyaman, betah, dan tidak ada gangguan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya dapat meningkat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 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

Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan karyawan dengan atasan
- 2) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Baik buruknya lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena hal itu merupakan bagian yang menunjang lancar tidaknya suatu pekerjaan. Bila kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa betah dan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga kinerjanya juga akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariawati, Soedjarwo, dan Ismet Basuki (2018) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di kabupaten Lombok Timur”. Hasil penelitian tersebut ditemukan seluruh hipotesis tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur baik secara parsial maupun simultan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten Kebumen”. yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Marlina (2015) dengan judul “pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja guru SLTA Negeri di kecamatan Baolan kabupaten Tolitoli”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan etos kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang”. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang.

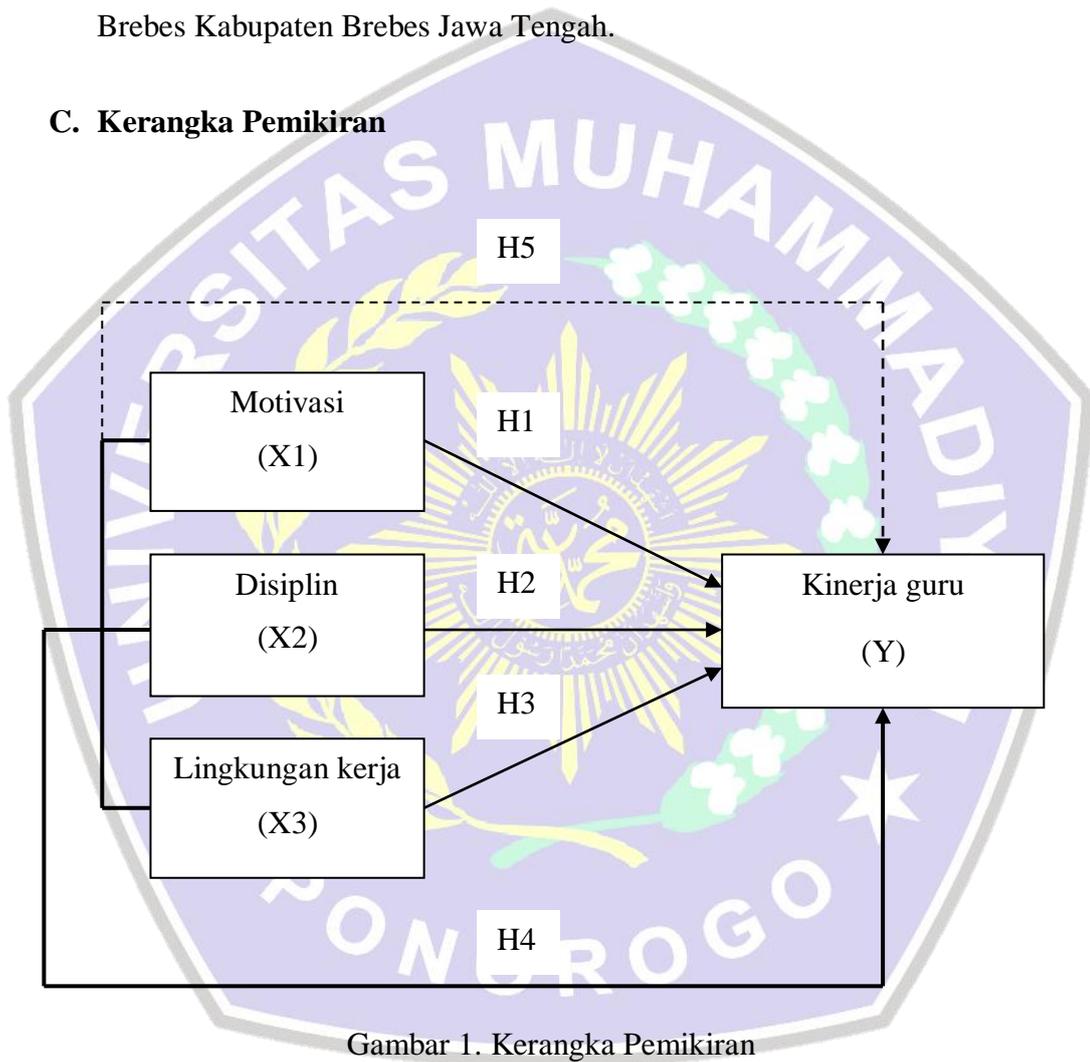
Penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dengan judul “pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang” menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, dan Mohammad Iqbal (2014) dengan judul “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, dan Yuniadi Mayowan (2017) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)” menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Endy Eros (2014) dengan judul “pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah” menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan pada gambar:

- > Pengaruh secara parsial
- > Pengaruh secara simultan
- - - - -> Pengaruh secara dominan

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis yang dirumuskan peneliti berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi akan dapat bekerja dengan efektif dan bersungguh-sungguh, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh Mariawati, Soedjarwo, dan Ismet Basuki (2018) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di kabupaten Lombok Timur” memperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur.

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Eliyanto (2018) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten Kebumen” penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan dari penjelasan dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀₁ : “Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

H_{a1} : “Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

2. Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Siagian dalam Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Marlina (2015) dengan judul “pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja guru SLTA Negeri di kecamatan Baolan kabupaten Tolitoli” menunjukkan hasil variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo

Malang”. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀₂ : “Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

H_{a2} : “Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

3. Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, baik buruknya lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Masruli (2015) dengan judul “pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Ngadiredjo Kediri”, yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Ngadiredjo Kediri.

Penelitian lain mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh Eliyanto (2018) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten Kebumen”. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan dari penjelasan dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀₃ : “Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

H_{a3} : “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

4. Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariawati, Soedjarwo, dan Ismet Basuki (2018) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di kabupaten Lombok Timur” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA kabupaten Lombok Timur baik secara parsial maupun simultan.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dengan judul “pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan metode Uji F (simultan) yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya tersebut peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

H₀₄ : “Tidak terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

H_{a4} : “Terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

5. Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y)

Pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariawati, Soedjarwo, dan Ismet Basuki (2018) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di kabupaten Lombok Timur” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru IPA kabupaten Lombok Timur.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dengan judul “pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Dari hasil beberapa penelitian tersebut untuk sementara peneliti menentukan disiplin sebagai variabel yang paling dominan. Hasil yang sebenarnya ditentukan setelah melakukan penelitian dan di uji menggunakan *SPSS*. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀₅ : “Disiplin bukan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

H_{a5} : “Disiplin merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMKN 1 Jenangan Ponorogo”.

