

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi menurut Standford (dalam Mangkunegara 2016:93) mendefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Cormick (dalam Mangkunegara 2016:94) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Baron, et.al dalam Mangkunegara (2015:93-94) bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Dari pendapat-pendapat pakar diatas peneliti simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang akan memiliki semangat keinginan dan kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017: 177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow mwnjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung atau faktor pemuas.

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsik motivasi yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan mencapai prestasi yang tinggi, asalkan diberi kesempatan.

b. Tanggung jawab

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c. Kepuasan kerja itu sendiri

Merupakan teori yang disebut tingkat persamaan kepuasan mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara

Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau ekstrinsik motivasi. Faktor ini juga disebut dengan hygiene faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemelihara ketentraman dan kesehatan.

Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a. Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan

keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik.

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga terciptanya kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi dapat dipakai menurut teori Motivasi berprestasi McClelland dalam Mangkunegara (2015:97) antarlain :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi.
 - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
 - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat.
2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.

- b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
 - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.
3. Kebutuhan akan afiliasi
- a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
 - b. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat.
 - c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011:118) adalah sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu:

1. Unsur positif yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
2. Unsur negatif yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja
 - a. Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya

yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Adanya keteladan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak

akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin”, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2. Faktor-Faktor Penghambat Disiplin Kerja

a. Pengawasan yang kurang oleh perusahaan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi watak manusia bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

b. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik karena dia akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawainya sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

c. Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Member bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila faktor pendukung yang disebutkan diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Sebaliknya perusahaan harus menghindari faktor-faktor yang menghambat agar lebih mudah menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa Indikator seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) 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 Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar abtas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisiki maupun nonfisik.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat memepengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkugan kerja dikaitkan dengan kempauan karyawan, diantaranya adalah :

1. Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja

a. Penerangan yang baik di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan terlambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban yang baik di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara

bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Tidak bisungnya tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

2. Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a. Bau-bauan yang tidak enak di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

b. Tata Warna yang kurang baik di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

c. Dekorasi yang buruk di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d. Musik yang bising di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e. Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:31) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, warna ruangan, spesial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut :

a. Penerangan atau cahaya lingkungan kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi

dingin , dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin, 2006).

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dengan mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H, Jackson (2011), antara lain :

1. Faktor-faktor pendukung kinerja

a. Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

b. Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2. Faktor-faktor penghambat kinerja

a. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

b. Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

2.2.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi pengkitan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

2.2.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sdekitemnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya baik dari fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Salah satu indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kenyamanan didalam ruang kerja serta hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan.

2.2.4 Hubungan antara Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Motivasi menurut Stanford (dalam Mangkunegara 2016:93) mendefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sedarmayanti (2017:21) 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.

Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya baik dari fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Jadi dari kesimpulan diatas bahwa ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan perusahaan.

2.3 Peneliti Terdahulu

Sebagai tinjauan penelitian terdahulu dari penelitian ini, maka peneliti akan mencoba memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan masing-masing pengaruh mengenai motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Terdahulu		
	Nama	Judul	Hasil
1	Putra. dkk (2007)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Penerangan yang terlalu terang yang menimbulkan rasa panas dan gelisah pegawai dalam bekerja, serta sirkulasi udara di tempat dan suasana lingkungan kerja pegawai perlu diperhatikan sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
2	Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun.	Temuan penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, berimplikasi direktur PDAM kota madiun untuk mempertahankan dan terus meningkatkan

			<p>motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.</p>
3	Kirana. dkk (2015)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Tower Management PT Indosat Tbk</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perusahaan sudah memiliki lingkungan kerja yang baik, namun diharapkan pihak perusahaan juga perlu meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan outsourcing, yaitu pemberian motivasi dikarenakan kurangnya motivasi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.</p>

4	Regina (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa.	Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Sinar Santosa Perkasa tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
5	Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja.	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan

		Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.	Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini di karenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar.
6	Krisnanda dan Sudibya (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel	Hasil dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpaengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Prawatya (2015)	Pengaruh Motivasi. Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.PLN Cabang Weleri)	Hasil dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Marpaung. dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah	Hasil dalam penelitian tersebut diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh

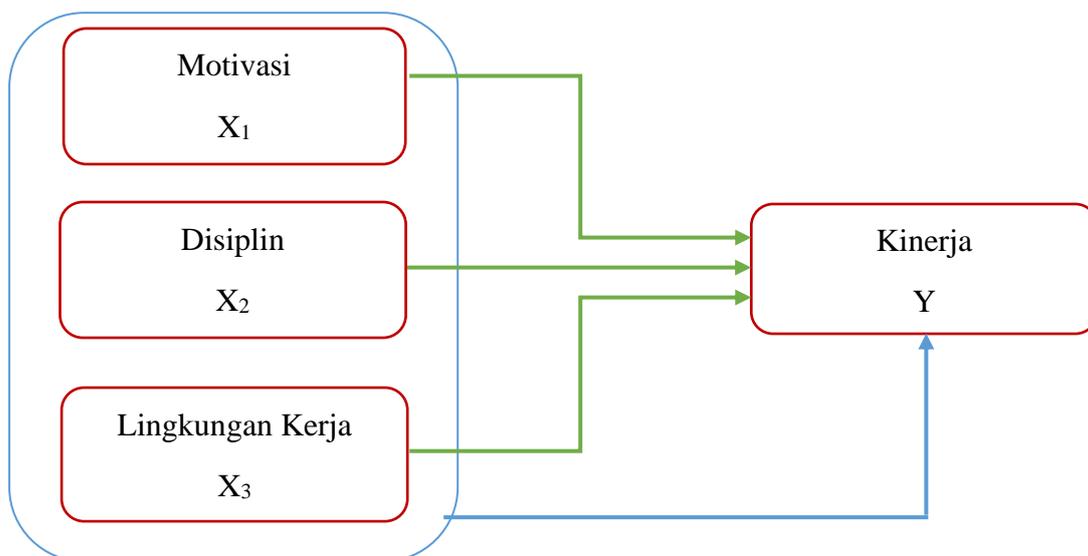
		Sakit Reksa Waluya Mojokerto)	positif terhadap kinerja karyawan
9	Utomo (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa	Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan tiga variabel lainnya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif
10	Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Daerah Kanjuruhan Malang	Hasil dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono,2010:92). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka berpengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradifma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran Penelitian



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010:38). Berdasarkan rumusan permasalahan tujuan penelitian landasan teori dan kerangka pemikiran yang diatas maka hipotesis, yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 : Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.