

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai sumber daya perusahaan yang paling penting dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Pengelolaan yang baik dapat diketahui melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Ajabar (2020:4) adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Simarmata (2021:1) manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian prosedur yang dirancang untuk mengatasi beragam masalah yang berkaitan dengan karyawan, staf, penyelia, dan personel lainnya. Menurut Surajiyo & Paleni (2020:2) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Mulia (2021:8) manajemen sumber daya manusia melibatkan pengawasan terhadap fungsi manajemen dan operasional yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yang dianggap sebagai aset utama.

Menurut Sugianingrat (2021:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan sebagai dasar dalam mengelola berbagai kegiatan tenaga kerja mulai dari proses rekrutmen sampai pemberhentian melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa fungsi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mulia (2021:9) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah upaya organisasi untuk mengidentifikasi dampak SDM terhadap perubahan organisasi dan masalah bisnis utama, dan untuk menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang muncul dari perubahan dan masalah tersebut.

b. Staffing

Staffing adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa jumlah pekerja cakap yang tepat tersedia

pada waktu dan tempat yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengorganisasian

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dengan membangun hubungan antar sumber daya manusia.

d. Pengarahan

Pengarahan adalah memberikan motivasi, pelaksanaan, atau instruksi dalam melakukan pekerjaan yang ada.

e. Pengendalian

Pengendalian adalah pengaturan berbagai kegiatan menurut rencana yang dikembangkan sebagai dasar untuk menganalisis tujuan dasar organisasi.

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber daya manusia (SDM) adalah fungsi utama manajer sumber daya manusia yang mencakup berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan, perencanaan karir individu, dan pengembangan organisasi.

g. Kompensasi dan tunjangan lainnya

Kompensasi adalah bentuk timbal balik perusahaan kepada para pekerja atas hasil usaha yang diberikan para pekerja kepada perusahaan.

h. Keselamatan atau Kesehatan

Kesehatan mencakup perlindungan pekerja dari berbagai ancaman keselamatan saat bekerja.

i. Pekerja dan Hubungan Kerja

Hubungan industri adalah ketika serikat kerja mewakili staf organisasi yang berhubungan dengan perundingan bersama.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:5) terdapat 7 (tujuh) tujuan manajemen sumber daya manusia, yakni:

- a. Mempertimbangkan faktor manajemen ketika merumuskan kebijakan SDM;
- b. Melaksanakan dan menjunjung tinggi seluruh prosedur dan kebijakan SDM;
- c. Bantuan dalam membentuk arah dan strategi organisasi;
- d. Menawarkan dukungan dan menciptakan kondisi yang tepat bagi manajer lini untuk mencapai tujuan organisasi;
- e. Membantu dalam menavigasi berbagai krisis dan situasi menantang antara karyawan dan organisasi;
- f. Membangun saluran komunikasi antara pegawai dan organisasi;
- g. Menjunjung tinggi standar organisasi dan nilai-nilai inti dalam pengelolaan SDM.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Batbual (2021:3) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu baik kuantitas maupun kualitas pimpinan dan bawahan dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakai bersama. menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang relevan untuk pekerjaan tertentu. Kasmir (2017:182) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil usaha dan perilaku yang ditunjukkan selama bekerja, yang telah dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan melibatkan evaluasi hasil kerja yang dicapai karyawan terhadap tolak ukur yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup hasil yang dihasilkan oleh seorang individu, termasuk kuantitas dan kualitasnya, dalam suatu organisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2. Dimensi kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:89), dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Berbagai jenis satuan pengukuran dapat mengukur jumlah keluaran pekerjaan, yang dapat direpresentasikan dalam bentuk numerik atau persamaan numerik lainnya. Berikut dimensi yang mempengaruhi kuantitas hasil kerja seseorang:

- 1) Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- 2) tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan melampaui target perusahaan

b. Kualitas hasil kerja

Berbagai satuan pengukuran yang terkait dengan kualitas atau efektivitas hasil kerja dapat direpresentasikan melalui nilai numerik atau nilai numerik lainnya yang setara. Berikut dimensi yang membentuk kualitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu:

- 1) Karyawan dapat dinilai kualitasnya berdasarkan tingkat pengetahuan
- 2) keterampilan yang dimiliki terkait pekerjaan, serta berdasarkan tingkat kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas

c. Ketepatan waktu

Menunjukkan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut pandang keselarasan dengan hasil keluaran, dan bertujuan untuk mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas tambahan. Berikut merupakan dimensi yang mencerminkan ketepatan waktu yang dicapai oleh seseorang:

- 1) Tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai target dalam waktu yang ditentukan
- 2) serta tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

d. Efektivitas

Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut merupakan dimensi dari efektivitas:

- 1) Tingkat kefokusannya karyawan dalam bekerja
- 2) tingkat karyawan dalam memaksimalkan kemampuan bekerja

3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018:86 -87) adalah sebagai berikut:

- a. Keterampilan, karakter, dan minat profesional.

- b. Pemahaman dan penerimaan posisi atau tanggung jawab seseorang, yang melibatkan pemahaman dan dukungan terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang.
- c. Derajat motivasi karyawan yang didorong oleh energi positif, perilaku membimbing dan menopang.
- d. Kemahiran mengacu pada keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan.
- e. Sumber daya kerja adalah kumpulan alat yang memfasilitasi operasi perusahaan yang efisien.
- f. Budaya tempat kerja menggambarkan perilaku inovatif dan kreatif karyawan.
- g. Kepemimpinan berkaitan dengan tindakan pemimpin dalam membimbing karyawannya dalam pekerjaannya.
- h. Disiplin kerja terdiri dari peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi untuk mencapai tujuan
- i. Kepuasan kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana pekerja merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan melakukan penilaian kinerja bagi perusahaan menurut Kasmir (2018:197) yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Memperbaiki kualitas kerja berarti merubah kualitas pekerjaan dari yang kurang baik menjadi lebih baik.

b. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan sangat penting untuk mencapai tujuan. Jika ada pegawai yang tidak mampu bekerja pada posisi yang telah ditentukan maka sebaiknya dipindahkan sesuai dengan kemampuannya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat dibuat sebagai landasan untuk perencanaan dan pengembangan karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah kemampuan. Begitu juga dengan pengembangan, dengan adanya pengembangan membuat pegawai semakin semangat dan tidak bosan.

e. Penyesuaian kompensasi

Semakin meningkat kinerja maka semakin besar kompensasi yang diberikan.

f. Inventori kompensasi pegawai

Inventori pegawai kompensasi pegawai berarti penyimpanan data-data dan informasi mengenai pegawai.

g. Kesempatan kerja yang adil

Kesempatan kerja yang adil maksudnya pegawai yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa yang sesuai, sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kurang baik juga diberikan kompensasi sesuai kinerjanya.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Dengan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maka akan menambah nilai positif terhadap kinerja pegawai.

i. Budaya kinerja

Budaya kinerja dapat dihasilkan dari adanya penilaian kinerja. Pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dan akan mengubah kinerja ke arah penghargaan dan produktivitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Dalam sebuah organisasi perlu diterapkan sanksi untuk memberi efek jera bagi pegawai yang melanggarnya. Berat ringannya sanksi yang diberikan ditentukan sebagaimana besarnya kesalahan yang dilakukan.

2.1.3. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan. Robbins dan Judge (2018:50) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan mereka. Hasibuan (2019:141) motivasi mengacu pada faktor-faktor yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku

dalam diri individu, memungkinkan mereka untuk mengerahkan upaya dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Busro (2018:50) menyatakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai, yang diukur melalui faktor-faktor motivasi, yaitu faktor intrinsik (seperti kebutuhan prestasi dan kepentingan) serta faktor ekstrinsik (seperti keamanan kerja, gaji, dan promosi). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dari dalam individu yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Aulia (2019:11) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, yang membimbing dan mendorongnya untuk melakukan tindakan. Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan, motivasi dapat dipahami sebagai tanggung jawab manajer untuk memberikan dampak pada orang lain (karyawan) dalam suatu organisasi. Motivasi mengacu pada keinginan untuk mengerahkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi, dipengaruhi oleh seberapa baik upaya tersebut memenuhi kebutuhan pribadi. Aspek upaya melibatkan intensitas. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan mereka.

2. Dimensi motivasi kerja

Menurut Jepry dan Nanda (2020:1980), terdapat beberapa dimensi motivasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja

Hal ini tercermin melalui upaya pengamanan dan keselamatan kerja. Berikut adalah dimensi dari kondisi kerja:

- 1) pemberian jaminan sosial bagi karyawan, dana pensiun, jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan
- 2) serta penyediaan perlengkapan keselamatan kerja

b. Perencanaan kerja

Perencanaan kerja perusahaan yang efektif dapat mengarahkan keterampilan dan potensi pegawai, serta mendorong perusahaan untuk meningkatkan kompetensi melalui pengembangan jenjang karir pegawai. Berikut adalah dimensi perencanaan kerja:

- 1) mengarahkan keterampilan dan potensi pegawai
- 2) mendorong perusahaan untuk meningkatkan kompetensi melalui pengembangan jenjang karir pegawai

c. Pengawasan

Hal ini dilakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilaksanakan untuk memastikan apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adalah dimensi dari pengawasan:

- 1) memastikan apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan
- 2) Selain itu, pimpinan memberikan umpan balik (*feedback*) mengenai hasil pemeriksaan pekerjaan pegawai

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berikut adalah dimensi dari penghargaan:

- 1) Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada kinerja karyawan
- 2) Perusahaan memberikan penghargaan untuk meningkatkan produktivitas.

3. Tujuan motivasi kerja

Upaya motivasi yang diterapkan perusahaan bertujuan untuk menciptakan dampak yang dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Dampak kebijakan motivasi perusahaan kepada karyawannya menurut Hasibuan (2021:145) antara lain:

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.
- c. Menjamin stabilitas tenaga kerja.

- d. Meningkatkan disiplin karyawan.
- e. Mengoptimalkan efektivitas rekrutmen pegawai.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun hubungan yang positif antar karyawan.
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Pengaruh positif bagi perusahaan itu sendiri adalah: dapat meningkatkan hasil produksi yang telah ditargetkan dan tercapainya produktivitas kerja yang diinginkan, selain adanya pengertian dan tujuan pemberian motivasi terdapat juga model-model motivasi.

4. Model - model motivasi

Model - model motivasi menurut Hasibuan (2021:147) ada tiga yaitu:

a. Model Tradisional

Pendekatan ini mendorong karyawan untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas mereka, dan penting untuk menetapkan program insentif yang memberikan penghargaan kepada pekerja (dalam bentuk uang atau materi) yang berprestasi. Semakin tinggi outputnya, semakin besar pula

imbalannya. Dengan demikian motivasi utama pegawai adalah memperoleh insentif (uang/barang).

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mendorong karyawan untuk meningkatkan antusiasme mereka dalam bekerja dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan memastikan mereka merasa dihargai dan signifikan. Akibatnya, anggota tim diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan dan didorong untuk mengekspresikan kreativitas mereka dalam tugas mereka. Dengan memenuhi kebutuhan material dan non-material karyawan, motivasi kerja mereka meningkat. Oleh karena itu, memotivasi karyawan melibatkan pemenuhan kebutuhan material dan non material.

c. Model Sumber Daya Manusia

Pekerja didorong oleh berbagai faktor, termasuk tidak hanya insentif finansial atau pencarian kepuasan, namun juga keinginan untuk berprestasi dan peran yang bermakna. Dalam kerangka ini, karyawan memperoleh kepuasan dari kinerjanya. Mereka unggul bukan karena perasaan puas; sebaliknya, mereka didorong oleh rasa tanggung jawab yang lebih dalam dalam mengambil keputusan sambil menjalankan peran mereka. Motivasi (baik materi maupun non materi) diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Ini

termasuk pengakuan khusus seperti pujian, penghargaan, fasilitas liburan, bonus, dan pencapaian layanan.

5. Metode motivasi

Ada dua metode motivasi Hasibuan (2021: 148); yaitu metode motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung mengacu pada insentif (baik berwujud maupun tidak berwujud) yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kepuasan mereka. Oleh karena itu, ini mencakup bentuk pengakuan yang unik seperti pujian, penghargaan, tunjangan liburan, bonus, dan penghargaan layanan.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung mengacu pada dorongan yang datang terutama melalui fasilitas yang menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kemampuan menyelesaikan tugas, membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat untuk melaksanakan tugasnya. Misalnya, mesin yang efisien dan ruang kerja yang nyaman dan terang. Jenis motivasi ini memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

6. Alat - Alat Motivasi

Sumber daya motivasi (kemampuan yang menginspirasi) yang dapat diberikan kepada karyawan dapat mencakup imbalan yang berwujud dan imbalan yang tidak berwujud., menurut Hasibuan (2021:149):

a. *Material Incentive*

Incentif material mengacu pada motivasi nyata yang muncul dari perbedaan kinerja karyawan.

b. *Non material Incentive*

non-material mencakup motivasi yang tidak bersifat fisik, termasuk unsur-unsur seperti penetapan peran yang tepat, pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sertifikat yang diberikan, penghargaan atas layanan, dan perlakuan yang adil.

7. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2018:204) secara garis besarnya jenis motivasi dibagi menjadi dua, yaitu: motivasi positif dan motivasi negatif dan penjelasan sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif, adalah: Motivasi positif melibatkan upaya mendorong orang lain untuk mengambil tindakan yang kita inginkan dengan menawarkan kesempatan untuk menerima hadiah.

b. Motivasi Negatif, ialah: Tindakan membujuk seseorang untuk mengambil tindakan yang kita inginkan sering kali mengandalkan penanaman rasa takut. Misalnya, jika seseorang gagal memenuhi keinginan kita, kita mungkin memperingatkan mereka tentang potensi kerugian, seperti kehilangan rasa hormat, sumber daya keuangan.

Jika mempertimbangkan kedua jenis motivasi yang telah dibahas sebelumnya, terlihat jelas bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu metode motivasi yang dikenal luas adalah menawarkan gaji yang lebih tinggi kepada karyawan. Meskipun demikian, ketika menerapkan segala bentuk motivasi, penting untuk mempertimbangkan keadaan spesifik dan individu yang terlibat. Hal ini disebabkan karena setiap orang mempunyai sikap dan perilaku yang unik.

2.1.4. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12). Disiplin berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk mengubah perilaku dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang relevan. menurut Zaini (2019:111) disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat

berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. menurut Mangkunegara (2017:129) “*Discipline is management action to enforce organization standards*” yang dapat diartikan disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja maupun bukan di tempat kerja. Berdasarkan pengertian diatas dari para ahli, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang telah ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Adapun dimensi disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) adalah sebagai berikut:

a. Ketaatan waktu

Dimensi ketaatan waktu diukur dengan menggunakan dimensi:

- 1) Kehadiran tepat waktu saat mulai bekerja.

2) Kehadiran tepat waktu saat jam istirahat

3) pulang kerja yang tepat waktu.

b. Tanggung jawab kerja

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan diukur dengan menggunakan dimensi:

1) Cara berpakaian yang rapi

2) Bertingkah laku dalam pekerjaan

c. Taat aturan perilaku dalam bekerja

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan dimensi:

1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas

2) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

3) Berhubungan dengan unit kerja lainnya.

Disiplin sangat penting untuk mengelola perilaku kolektif, yang mengharuskan setiap individu mengelola dorongannya dan berkolaborasi demi kepentingan semua orang. Sederhananya, mereka harus bersedia mematuhi pedoman perilaku yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah metode yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan pemahaman dan

kesiapan mereka untuk mematuhi semua peraturan dan standar sosial yang relevan. Beberapa karyawan mempunyai kebiasaan datang terlambat dan berperilaku tidak sopan di tempat kerja. Kebijakan mengenai waktu kedatangan, keberangkatan, dan waktu istirahat.

Simamora dalam Sinambela (2019:399) mengemukakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Sedangkan menurut Siswanto (2017:292) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - 1) Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yangtelah ditetapkan.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.

- 4) Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

4. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:18-19) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin *preventif*, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditujukan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri, mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin *korektif*, merupakan disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
- c. Disiplin *progresif* adalah pemberian hukuman yang semakin berat untuk pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

2.1.5. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Amalia dan Sari (2021:48) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja dari segi pencahayaan, kebersihan, keamanan, terhindar dari suara bising yang mengganggu, dan memperhatikan adanya

komunikasi yang baik antar perawat mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. menurut Anandita et al (2021:1246) Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Junaidi (2021:413) lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau keadaan yang dapat untuk mengoptimalkan kualitas kinerja para karyawan yang ada di perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018:59), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi atau keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa dimensi, yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan dan tata letak ruangan kerja yang dirancang dengan baik dapat mendukung karyawan untuk merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2) Suhu udara

Suhu udara di ruangan yang terasa sejuk, yaitu tidak terlalu panas maupun dingin, menciptakan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.

3) Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai di ruangan, sehingga dapat mendukung kenyamanan serta kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu staf memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga harus fokus pada upaya untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan,

seperti menyediakan area untuk bersantai setelah bekerja keras dan menyediakan ruang untuk beribadah.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi suasana kerja, seperti komunikasi yang baik, rasa saling menghargai, serta dukungan emosional dalam pekerjaan. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1) Hubungan antara rekan kerja

Fasilitas tempat kerja memainkan peran penting dalam memungkinkan karyawan memenuhi kewajiban pekerjaan mereka. Selain itu, organisasi perlu menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan, termasuk menyediakan tempat untuk bersantai setelah hari yang melelahkan dan menyediakan ruang untuk beribadah.

2) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik, dengan saling menghargai, sehingga dapat menumbuhkan rasa hormat di antara kedua belah pihak.

3) Pengadaan *gatriing/outing*

Komunikasi yang baik antar karyawan perlu diadakan untuk menjaga keharmonisan di tempat kerja, karena hal ini akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Dengan komunikasi yang lancar, hubungan kerja yang harmonis dapat terjalin, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien.

4) Kerjasama antar karyawan

Penting untuk menjunjung tinggi kolaborasi yang kuat di antara karyawan, karena hal ini berdampak signifikan terhadap pekerjaan mereka. Ketika kerja sama yang efektif dipupuk di antara anggota tim, mereka dapat menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan efektif.

3. Jenis - jenis Lingkungan Kerja

Adapun jenis-jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik merujuk pada segala kondisi atau keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik antara lain:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat

Kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Udara di Tempat Kerja

Di area kerja karyawan, diperlukan ventilasi yang cukup, karena sirkulasi udara yang baik akan berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik karyawan.

3) Penerangan Ruangan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi cara karyawan melakukan tugas mereka, namun banyak perusahaan mengabaikan pentingnya pertimbangan warna.

4) Suara Bising

Suara bunyi yang sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan terjadinya kesalahan dan pekerjaan menjadi tidak optimal.

5) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitar menjadi sehat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan karena keduanya mempengaruhi karyawan secara bersama-sama. Agar bias mengurangi dampak terhadap pengaruh dari lingkungan fisik dan non fisik kepada pekerja, maka langkah yang awal yang harus diperhatikan dan dipelajari adalah manusia itu sendiri, dengan mengenal fisik serta tingkah laku manusia tersebut. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Putra (2020:24) Individu akan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga menghasilkan hasil terbaik, bila tugas tersebut disertai dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila memungkinkan individu untuk melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jika lingkungan kerja tidak sesuai maka dapat menghambat kinerja. Ningsih (2020:9) setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa factor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi. Berikut ini beberapa faktor/ indikator lingkungan kerja yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a. Hubungan dengan karyawan

Dalam dinamika pegawai ini, terdapat dua jenis hubungan: yang satu sebagai individu dan yang lainnya sebagai bagian dari kelompok. Ketika mempertimbangkan hubungan individu, motivasi karyawan dipengaruhi oleh rekan kerja dan atasan. Di sisi lain, dalam hubungan kelompok, seorang karyawan berinteraksi dengan banyak orang, baik secara tatap muka maupun dalam lingkungan kolektif.

b. Penerangan atau Cahaya

Penerangan yang ada diruangan kerja memengaruhi kemampuan manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Kebutuhan akan penerangan yang baik, akan semakin diperlukan apabila kita mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelitian karena penglihatan.

c. Warna

Warna yang dimaksud disini adalah warna ruang tempat kerja, di mana warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat objek, juga warna disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja, karena menurut penyelidikan setiap warna itu memberikan pengaruh secara psikologis yang berbeda-beda terhadap manusia.

d. Lingkungan Yang Bersih

Dalam kehidupan sehari-hari banyak ungkapan mengenai kebersihan mengenai baik dari agama dan masyarakat, dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini memengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

e. Jaminan Keamanan

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat keamanan kantor. Keamanan memiliki dua dimensi yaitu; keamanan barangbarang fisik kantor dan keamanan informasi (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan memengaruhi jalannya aktifitas perusahaan.

f. Sirkulasi Udara

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperature, kelembapan, fentilasi, serta kebersihan udara. Kontributor utama folusi udara dalam ruangan yang ditemukan pada kebanyakan ruang kantor adalah tingkat kelembapan berlebih, fentilasi yang kurang, serta asap rokok.

g. Kebisingan

Kemajuan ternyata banyak menimbulkan masalah seperti diantaranya yang dikatakan sebagai polusi dimana keadaan ini tidak terjadi dimasa lampau. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan adalah kebisingan, yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan

pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Emron edison, citra asianti wulandari/ 2019/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Cikole Jayagiri Resort. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Parawisata Bandung, VOL.5 NO.1	Motivasi : 1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan untuk merasa memiliki. 4. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. 5. Kebutuhan akan harga diri. Disiplin kerja : 1. Kehadiran karyawan. 2. Ketepatan jam kerja. 3. Mengenakan pakaian kerja. 4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan. Kinerja karyawan : 1. Target 2. Kualitas	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	Berdasarkan analisis bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara persial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
		3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas		
2.	Yos Soejarminto/ 2023/ pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang JURNAL IKRAITH- EKONOMIKA Vol 6 No 1 Mar 2023 P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538	Motivasi kerja : 1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Penghargaan 4. Pengakuan Disiplin kerja: 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan standar kerja Lingkungan kerja : 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Tingkat kebisingan 4. Keamanan kerja Kinerja : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Jangka waktu 4. Hubungan antar karyawan	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisi: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
3.	<p>Abdul hanafi, Zulkifli/2018/pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ATB</p> <p>E-jurnal manajemen Vo.7, No.2: 406-422 juli 2018/ISSN: 2085-9996</p>	<p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Warna Ruangan 2. Suasana 3. Udara 4. Tata Ruang Kantor <p>Disiplin kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Absensi 2. Perputaran Tenaga Kerja 3. Kelambatan Kerja 4. Kesalahan Kerja <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas 2. kualiatas 3. waktu 	<p>Metode penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi linier berganda</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial efek kinerja diterima.</p>
4.	<p>Risky Nur Adha, /2019/Pengaruh Motivasi Keja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja</p>	<p>Motivasi kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisik 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 	<p>Metode penelitian : Kuantitatif</p>	<p>Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan</p>

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>terhadap kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.</p> <p>Jurnal penelitian Ipteks P- ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 Vol.4 No.1 Tahun 2019</p>	<p>4. kebutuhan akan penghargaan</p> <p>5. kebutuhan dorongan mencapai tujuan</p> <p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. penerangan 2. keamanan kerja 3. kondisi kerja 4. hubungan antara karyawan dan pemimpin 5. Penggunaan warna <p>Budaya Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan pekerjaan sesuai tugas 2. Jujur dalam bekerja 3. Komitmen kerja 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 	<p>Alat analisis : Regresi linier berganda</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Jose Beno /2019 /pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan</p>	<p>Motivasi kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kesempatan untuk berprestasi 	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi kerja</p>

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
	kerja terhadap kinerja pegawai PT. PENINDO II TELUK BAYUR PADANG Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019 ISSN : 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030	2. mengikuti pendidikan dan pelatihan 3. Bangga hasil kerja menjadi acuan teman 4. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan bawahan 5. Pengembangan diri 6. Bersaing secara sehat 7. Hubungan antar karyawan 8. Membantu teman 9. Pengakuan dari orang sekitar Disipli kerja : 1. Ketepatan waktu 2. Pelaksanaan prosedur 3. Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati 4. Tingkat kerapian berpakaian	Alat analisis : Regresi linier berganda	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
		5. tanggung jawab pada pekerjaan 6. Tingkat kualitas pekerjaan yang telah ditentukan Lingkungan kerja: 1. Penerangan 2. Udara 3. Suara bising 4. Keamanan 5. Kebersihan 6. Struktur kerja 7. Tanggung jawab kerja 8. Perhatian dan dukungan pemimpin 9. Kerja sama antar kelompok 10. Kelancaran komunikasi kinerja : 1. Ketepatan kerja 2. Keterampilan kerja, 3. Ketelitian kerja 4. Kerapihan kerja 5. Kecepatan kerja. 6. Jumlah pekerjaan 7. Mengikuti instruksi atasan		

No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
		8. Mematuhi peraturan kerja 9. Ketaatan waktu kehadiran 10. Selalu aktif bekerja 11. Semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan 12. Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri		
6.	Rafi Muhammad Farhan/ 2023/ pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jurnal Visionida, Volume 9 Nomor 1 Juni 2023 E-ISSN : 2550-0694 P-ISSN : 2442-417X	Disiplin kerja : 1. masuk kerja tepat waktu 2. penggunaan waktu 3. absensi 4. tanggung jawab Motivasi : 1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan merasa memiliki 4. kebutuhan akan dihargai 5. kebutuhan mengaktualisasi diri	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

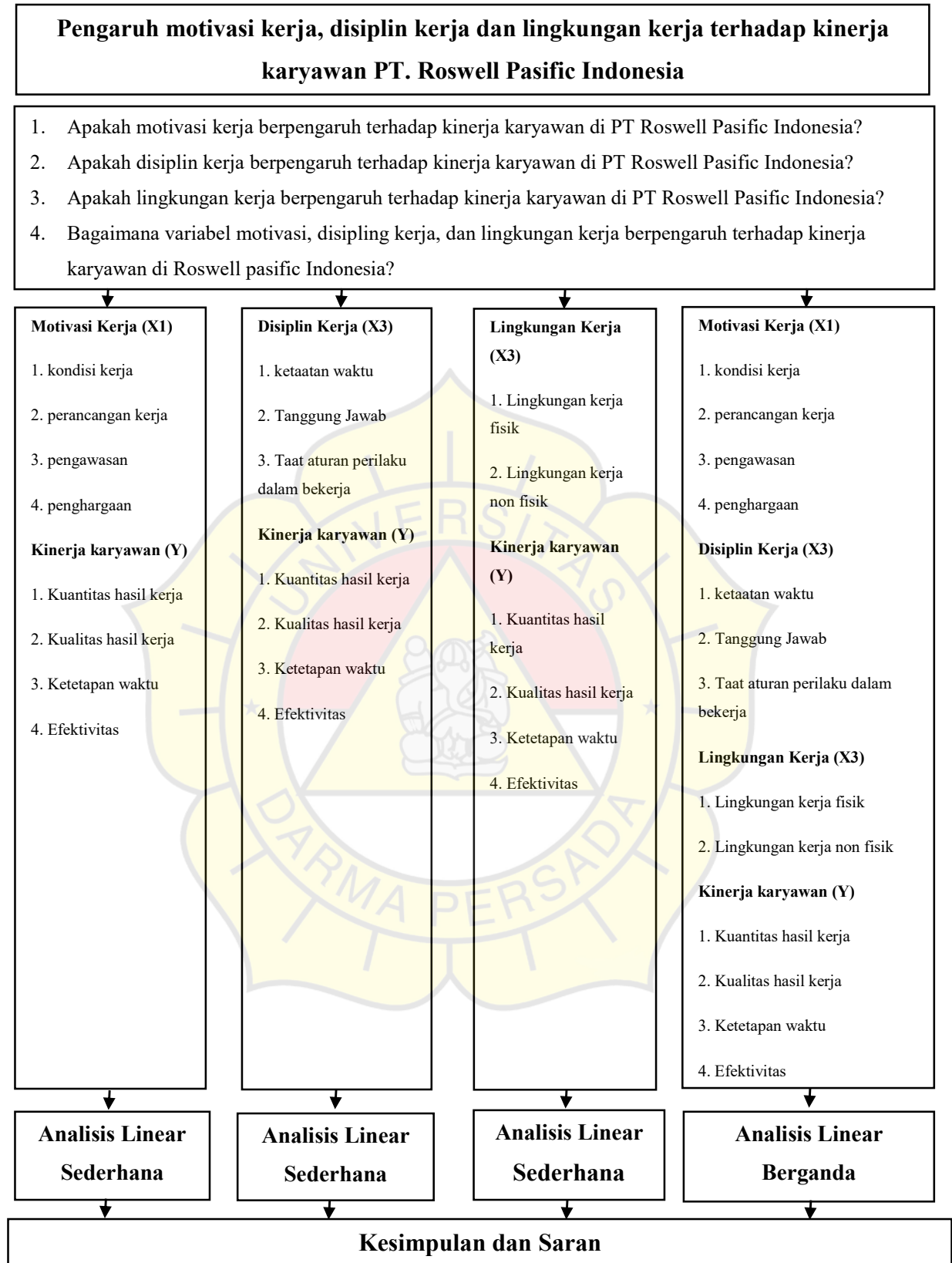
No	Nama penelitian / Tahun/ Judul	Variabel penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Lingkungan kerja : 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Kinerja : 1. hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. sifat pribadi		

Sumber : diolah oleh penulis 2024

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93), kerangka berpikir adalah konsep yang menggambarkan bagaimana satu teori saling berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting dalam masalah penelitian. Masalah yang dianggap penting dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roswell Pasific Indonesia maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari bahasan yang olah peneliti



Sumber: Diolah penulis 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana satu teori saling berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting dalam masalah penelitian. Berdasarkan keterkaitan antar variabel penelitian, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

Ha₁: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

Ha₂: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Roswell Pasific Indonesia

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

Ha₃: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

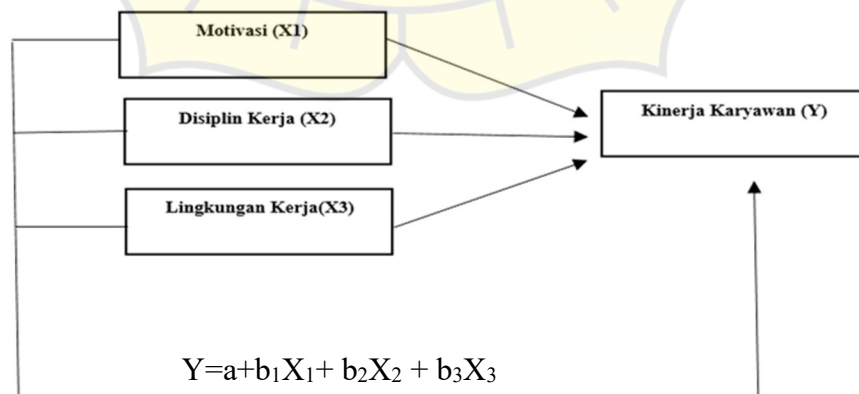
4. Bagaimana variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Roswell pacific Indonesia?

Ho₄: Tidak ada pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

Ha₄: Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roswell Pasific Indonesia

2.5. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 72) mendefinisikan bahwa, “paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja(X_3), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. secara simultan dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

