

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu yang digunakan oleh peneliti dijadikan sebagai dasar untuk membuat penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menemukan perbandingan dan penjelasan yang dapat mendukung hasil yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan kegiatan penelitian sejenis berikutnya. Penelitian sebelumnya oleh para peneliti menunjukkan beberapa perbedaan antara lain:

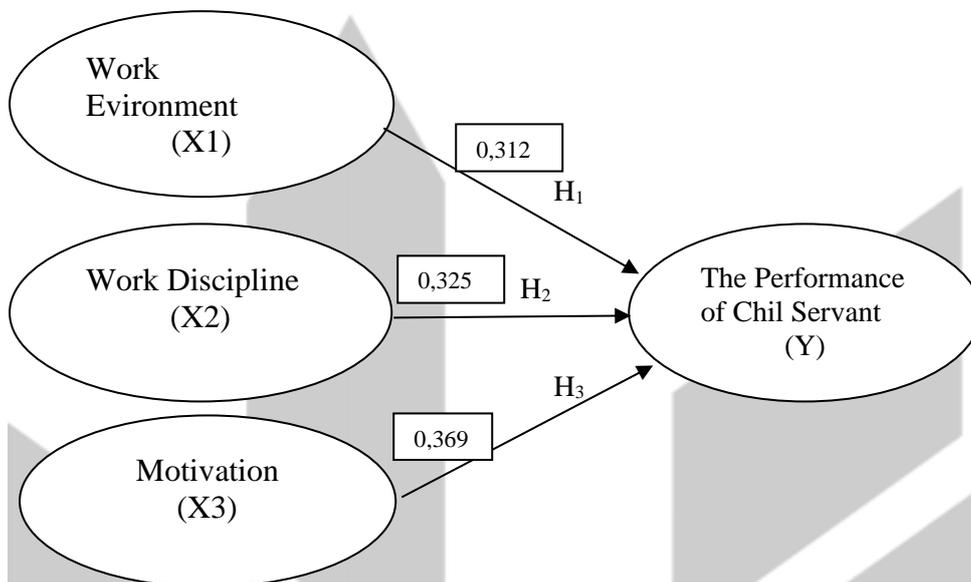
2.1.1 Aswita Julia Rumondang, Lenny C. Nawangsari (2020)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aswita Julia et al (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Dalam Negeri penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pegawai negeri sipil di kementrian dalam negeri penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri. Metode penelitian adalah penelitian deskriptif, sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia sebanyak 210 pegawai, sedangkan sampel penelitian ini adalah 68 pegawai negeri sipil melalui rumus slovin. Analisis data dengan analisis statistik menggunakan Smart PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri .

Implikasi dalam penelitian ini adalah Kemendagri dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya bagi pimpinan masing-masing Direktorat dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang memadai, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Orisinalitas/nilai dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi pegawai untuk berusaha menciptakan dan memanfaatkan lingkungan kerja yang ada, menerapkan disiplin kerja yang diatur dalam peraturan kementerian dan memotivasi diri untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Dengan kinerja yang optimal, Pegawai Negeri Sipil dapat menerima tunjangan yang tinggi karena penentu besarnya tunjangan ditentukan oleh seberapa baik kinerja pegawai.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Aswita Julia et al (2020)

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN ASWITA JULIA RUMONDANG

Berikut adalah persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang

Persamaan :

1. Persamaan yang pertama yaitu sama-sama menggunakan variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja
2. Menggunakan instrument penelitian kuisisioner
3. Variabel Independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

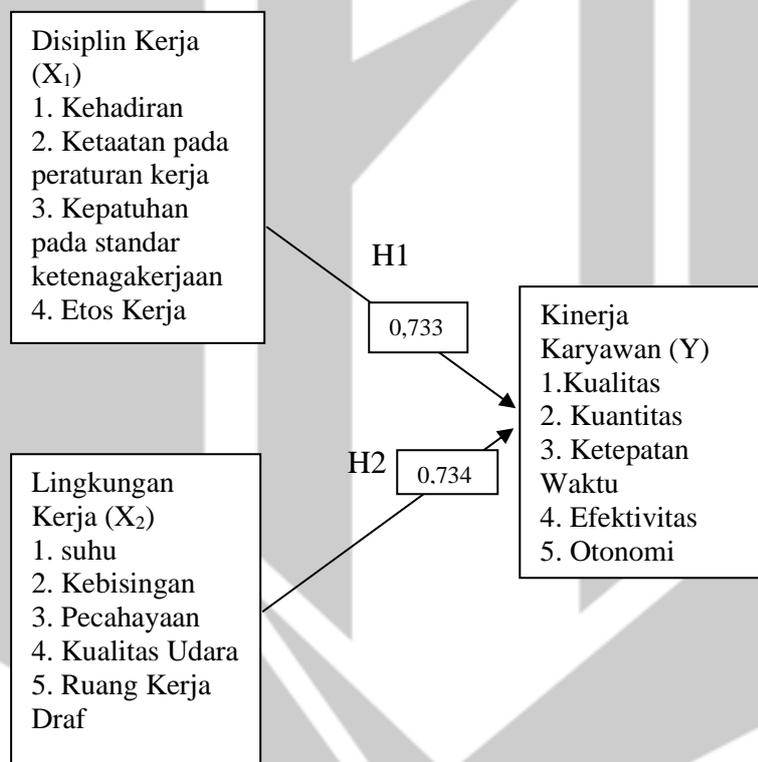
Perbedaan :

1. Institusi yang dan fenomena dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang berbeda penelitian terdahulu focus dengan kinerja karyawan pegawai negeri sipil.
2. Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang

juga berbeda penelitian terdahulu menggunakan PLS sedang kan penelitian sekarang menggunakan SPSS

2.1.2 Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019)

Siti Karlina et al (2019) melakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang). Penelitian ini menggundakan Analisis Regresi Linier Berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).



Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran Siti Karlina et al (2019)

Gambar 2.2

KERANGKA PENELITIAN SITI KARLINA HIDAYATI

Persamaan :

1. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah variable yang digunakan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini sama sama menggunakan metode analisis linier berganda

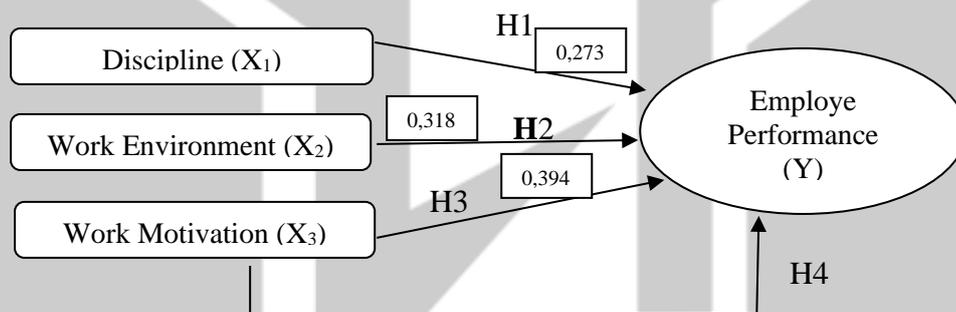
Perbedaan :

1. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah objek yang digunakan berbeda penelitian terdahulu menggunakan objek Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang.
2. Penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variable independen saja sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variable dependen.

2.1.3 Maswani, Elis Puji Utami, Nofiar (2020)

Penelitian yang terakhir merupakan penelitian dari Maswani et al (2020) yang berjudul Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at pt. Bayutama teknik penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayutama. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan data primer diperoleh dari kuesioner. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode random sampling. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data untuk menguji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis t statistik dan f-statistik untuk menguji

kolektif berpengaruh dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayutama. Sedangkan variabel bebas motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayutama. Koefisien determinasi dari penelitian ini menunjukkan hasil sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.



Gambar 2.3 : Kerangka Pemikiran Maswani et al (2020)

Gambar 2.3 KERANGKA PEMIKIRAN MASWANI

Persamaan :

Pada penelitian ini terdapat persamaan variable seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang adalah objek yang diteliti. Pada penelitian terdahulu penelitian focus pada objek PT. Teknik Bayutama.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aswita Julia Rumondang, Mercu Buana University, 2020	The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Pegawai Negeri Sipil Kementerian Dalam Negeri	Analisis linear berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>(1) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri,</p> <p>(2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri. ,</p> <p>(3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri,</p> <p>(4) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri</p>
2.	Maswani Maswani, Elis Puji Utami, Nofiar Nofiar, 2021	Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	PT. Bayutama Teknik	Menggunakan analisis regresi berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik

		motivation on employee performance at pt. Bayutama teknik				<p>Bayu Tama,</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayu Tama,</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayu Tama, Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayutama</p>
3.	Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti, 2019	Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Rumah Skit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p> <p>2. kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Sumber : Data dari (Aswita *et al.*,2020) (Maswani *et al.*,2021) (Siti Karlina *et al.*,2019)

2.2 Landasan Teori

Landasan teori merupakan konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini dan sebagai landasan yang kuat dalam penelitian

2.2.1 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Bernardin & Russel dalam Sutrisno (2016:150) pada Aswita et al (2020:853) adalah “catatan hasil yang diperoleh dari fungsi kerja tertentu atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu”. Selanjutnya Byars dan Rue dalam Sutrisno (2016:150) dalam Aswita et al (2020:853), mendefinisikan “prestasi sebagai tingkat kemahiran seseorang pada tugas-tugas termasuk pada nya bekerja.”Demikian definisi yang telah dikemukakan menunjukkan bobot kemampuan individu untuk memenuhi berbagai ketentuan perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses sistematis menilai perilaku asesor tentang perilaku kerja dan kerja pegawai target. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan apa yang telah dicapai untuk melaksanakan tugas tersebut. Pengusaha yakin bahwa karyawannya akan berkinerja baik untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi perusahaan sehingga dapat tumbuh dan berdaya saing. Jika kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan akan baik.

Indikator kinerja karyawan menurut Odunlade Jamil dan Raja (2011) dalam (Idris *et al.*, 2020:741) meliputi :

1. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

2. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut Wibowo (2010) dalam Yeti Kuswati (2020: 996) bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik hasil kerja seorang karyawan tentang tugas dan tanggung jawab yang harus di kerjakan.
2. Kuantitas, adalah tentang jumlah dan target kerja yang telah di capai karyawan perusahaan.
3. Produktivitas, adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada.
4. Ketepatan Waktu, adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
5. Efektivitas, adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan definisi dan indikator yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk definisi dan indikator dari Wibowo (2010) dalam Yeti Kuswati (2020: 996)

2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari motif yang artinya dorongan batin, dari artinya memotivasi berarti mendorong dalam mencoba atau berperilaku. Motivasi dalam manajemen lebih memperhatikan upaya potensi arahan dan kekuatan bawahan, agar

dapat bekerja sama secara produktif sehingga tujuan organisasi terwujud. Mangkunegara (2016:61) pada Aswita et al (2020:854) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu kondisi atau energi” yang menggerakkan karyawan yang diarahkan atau ditargetkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Pembentukan motivasi berasal dari sikap karyawan ketika berhadapan dengan kondisi kerja diperusahaan (situasi). Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016:109) pada Aswita et al (2020:854) menyatakan “Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Setiap kegiatan harus memiliki faktor pendorong. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:71) pada Aswita et al (2020:854) “Motivasi adalah sugesti atau dorongan yang timbul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari satu sama lain, sehingga orang tersebut menjadi lebih baik orang dari sebelumnya.” Berdasarkan pernyataan para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai keinginan dan kebutuhan. Namun, keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi harus dengan usaha yang optimal.

kebutuhan seseorang yang dapat dipenuhi dapat berdampak pada perilaku yang sesuai dengan impuls yang mereka miliki dan sesuatu yang mendasari perilaku seseorang. Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297) pada Aswita et al (2020:854) menyatakan “Motivasi adalah keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indicator motivasi kerja, menurut mereka ada 5 dimensi yang mengacu pada 2 dimensi, mereka adalah Moneter motivasi seperti gaji dan bonus dan non-moneter dimensi motivasi seperti

kesejahteraan karyawan jaminan, perasaan aman memiliki pekerjaan dan promosi.”

Menurut Ivancevich (2014) dalam Ayu desy et al., (2020:293), ada beberapa indikator Motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kondisi batin seseorang seperti kebutuhan dicintai, dan kebebasan.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan seperti jaminan akan keamanan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan seperti menerima pertolongan dan kasih sayang sesama rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan dalam mendapat pengakuan atau penghargaan dari orang lain dari apa yang sudah dicapai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2014) dalam Ahmad Badawi et al., (2021:320), menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis atau fisik, yaitu kebutuhan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan akan memiliki rasa aman dan keselamatan dalam melakukan suatu aktivitas.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan meliputi kasih sayang, saling menghargai, dan saling bersosialisasi.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan mendapat pengakuan dan dihargai atas pekerjaan yang dilakukan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan seseorang akan kebebasan untuk mengaktualisasi pekerjaannya..

Berdasarkan definisi dan indicator yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk devinisi dan indicator dari Hasibuan (2014) dalam Ahmad Badawi et al., (2021:320)

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan pekerjaan lingkungan yang tidak memadai membuat penurunan pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik jika seseorang mampu melakukan aktivitas kerja secara maksimal, aman, kondisi nyaman dan sehat. Pekerjaan yang sesuai lingkungan terlihat dari lama kerja seseorang yang bisa bertahan lama dan sebaliknya. Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) dalam Aswita Julia et al (2020:853) menyatakan “karya” lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya selama misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.” Sutrisno (2016:118) dalam Aswita Julia et al (2020:853) menyatakan “Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta menjaga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat itu.” Lebih lanjut Maryati (2014:137) dalam Aswita Julia et al (2020:853) menyatakan

“lingkungan kerja yang sehat dan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan pekerjaan karyawan.” Jika karyawan atau pekerja merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, harus ada peningkatan produktivitas peningkatan produktivitas secara tidak langsung berdampak pada peningkatan Regulasi sebagai tanda dibuat dalam organisasi harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut ditarik kesimpulan jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik berupa non fisik maupun fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:28) dalam (Agung et al. 2018:1251) indikator lingkungan kerja meliputi :

1. Pencahayaan merupakan penggunaan cahaya di ruang kerja yang sesuai
2. Temperatur udara adalah tingkat suhu atau drajat panas yang mempengaruhi sirkulasi udara dalam suatu ruangan
3. Tingkat kebisingan adalah keadaan suara yang mempengaruhi tingkat nyaman saat bekerja
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna yang tepat pada ruang kerja guna meningkatkan kenyamanan saat berkerja
5. Kemampuan kerja adalah tingkat kemampuan kerja karyawan dalam bekerja baik secara individu maupun melalui arahan atau panduan dari atasan
6. Hubungan kerja adalah ikatan kerja sama antara rekan kerja dengan menjalin komunikasi yang baik

Menurut Jain dan Kaur (2014) dalam Khofifatu et al (2020:741) indikator lain dari lingkungan kerja adalah sebagi berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah segala keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan definisi dan indicator yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk devinisi dan indicator dari Sedarmayanti (2011:28) dalam (Agung et al. 2018:1251)

2.2.4 Disiplin Kerja

Sastrohadiwiry (2015:291) dalam Aswita Julia (2020:854) menyatakan “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai rasa hormat, penghargaan, ketaatan dan mematuhi aturan-aturannya, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan tidak menerimanya dan tidak dianggap remeh untuk menerima sanksi jika karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan untuk dia.” Menurut Sutrisno (2016:94) dalam Aswita Julia (2020:854) menyatakan “Disiplin karyawan adalah sikap atau perilaku seseorang sesuai dengan aturan yang ada, prosedur atau disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis dan tidak tertulis”. Sedangkan Fathoni (2015:67) dalam Aswita Julia (2020:854) menyatakan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Disiplin tercipta jika karyawan selalu datang dan pulang dari bekerja tepat waktu, pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur, peraturan perusahaan ditaati dan menaati norma yang ada. Penegakan disiplin dalam

penyelenggaraan perusahaan harus dilakukan, karyawan yang baik akan mengikuti aturan perusahaan sehingga perusahaan akan memiliki kesulitan mewujudkan tujuan jika tidak didukung oleh disiplin karyawan. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku atau sikap yang menunjukkan kepatuhan dan loyalitas seseorang atau sekelompok orang dalam peraturan organisasi (instansi) dalam bentuk tertulis atau aturan tidak tertulis yang bertujuan untuk bekerja efektif dan efisien.

Terdapat indikator disiplin kerja menurut Indra Prasetyo et al (2021:280), antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan disini yaitu ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya

4. Keadilan

Keadilan disini ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

Terdapat indikator disiplin kerja menurut Sinungan (2005) dalam Riyanto Efendi, et al, (2020), antara lain :

1. Kehadiran

Kehadiran yaitu bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Sikap dan Perilaku

Sikap dan Perilaku yang dimana dibutuhkan sikap dan perilaku kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan.

3. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab disini ialah tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila ditemukan karyawan yang seperti ini maka akan dapat menghambat

perusahaan intik berkembang dan bergerak maju.

Berdasarkan definisi dan indikator yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk devinisi dan indicator dari Indra Prasetyo et al (2021:280),

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan agar seseorang bersemangat diperlukan motivasi saat bekerja. Tapi motivasi adalah bukan satu-satunya faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi, maka ada motivasi kerja dan melalui motivasi atau kemauan untuk bekerja dan melalui kerjasama, sehingga terjadi peningkatan kinerja motivasi mendorong terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal, rasa jaminan berupa jaminan kesehatan atau keselamatan, jaminan sosial, rasa seperti penghargaan diri dengan pemberian bonus atau penghargaan dari pemimpin, ada kebebasan berbicara, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk bekerja Aswita Julia (2020:854)

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan “Lingkungan kerja merupakan alat ukur yang akan mempengaruhi kinerja karyawan apabila ada lingkungan kerja di perusahaan baik.”Lingkungan kerja yang menyenangkan melalui peningkatan intensitas hubungan harmonis dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan, yang didukung dengan fasilitas yang memadai di lokasi kerja sehingga berdampak positif bagi karyawan, sedangkan kinerja pegawai menjadi meningkat.

Instansi menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat bermanfaat bagi konsistensi operasional karena sering ditemukan perusahaan gulung tikar akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif. Perubahan kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan efektifitas karyawan terhadap berjalannya organisasi. Selain itu, menumbuhkan semangat kerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan.

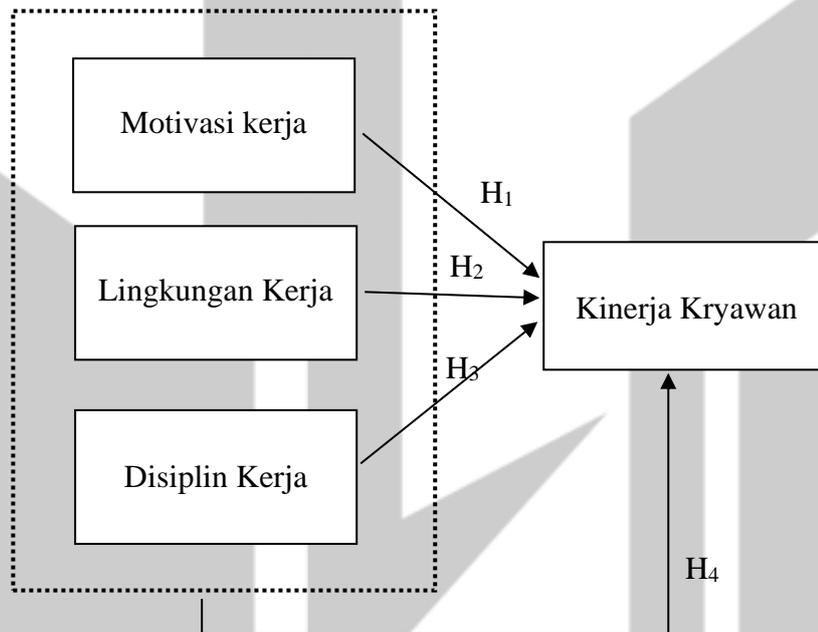
Dengan demikian lingkungan kerja sebagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, harus dijaga dengan baik, karena sebagai penentu hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, jika pegawai mendapatkan perhatian yang baik sehingga manfaat yang diperoleh sangat besar dan sangat bermanfaat, baik saat ini maupun di masa yang akan datang Aswita Julia (2020:854).

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam rangka mencapai keberhasilan dalam organisasi sehingga perlu kedisiplinan atau sikap patuh yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan agar segala kegiatan dapat terarah untuk memaksimalkan kinerja sehingga semua hal yang organisasi tujuan dapat terwujud Jadi hubungan disiplin kerja dengan karyawan kinerja sangat penting bagi karyawan. Melalui penerapan disiplin, seorang karyawan akan berusaha dan sadar untuk mematuhi aturan adalah semua peraturan disertai tanggung jawab masing-masing. Sehingga antara pelaksanaannya disiplin kerja dan kinerja pegawai, terdapat hubungan positif. Artinya kinerja pegawai cenderung meningkat jika dipengaruhi oleh disiplin yang saling khawatir Aswita Julia (2020:854).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemikiran dan tinjauan penelitian-penelitian sebelumnya, maka kerangka dalam penelitian ini dapat dibentuk seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

- H₁** : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo.
- H₂** : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo.
- H₃** : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo.
- H₄** : Motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo.