

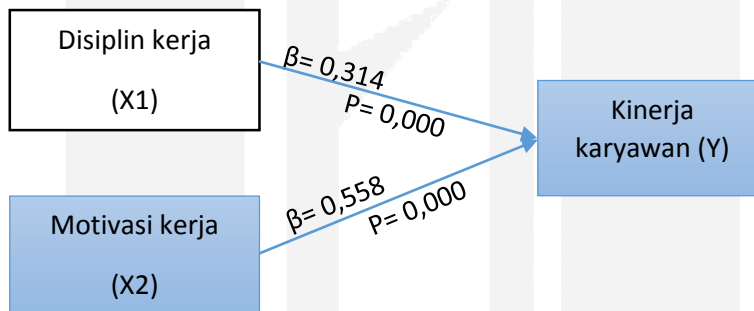
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Ryani Dhyan Parashakti1 & Muhamad Ekhsan2

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Disclipine and Motivation on employee performance in PT Samsung Elektronika Indonesia*” ini menguji tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel dari karywan PT Samsung Elektronik Indonesia menggunakan uji regresi linier berganda.



Sumber : Ryani Dhyan Parashakti1 & Muhamad Ekhsan2

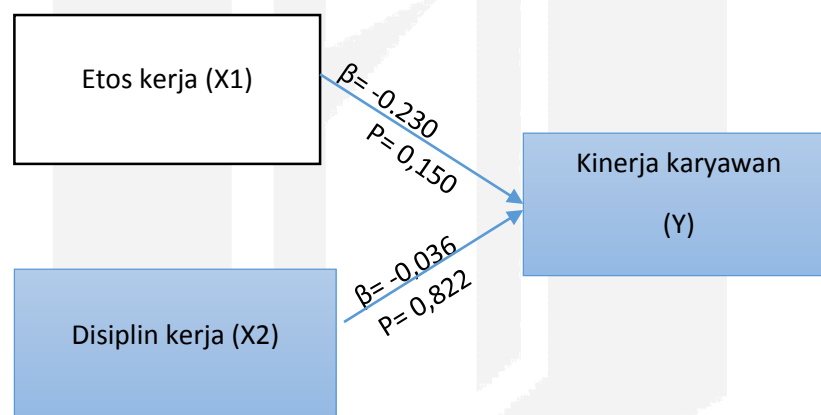
Gambar 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pada penelitian ini mendapatkan hasil yaitu secara parsial dan simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Elektronika Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T dan uji F juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang mendukung hipotesis. Persamaan dari penelitan ini yaitu variabel (x) dan variabel (y) yang sama, serta menggunakan metode analisis yang sama yaitu MRA (*Multi*

Regression Analysis), namun perbedaan dari penelitian ini yaitu pada variabel (x) yang hanya membahas tentang disiplin dan motivasi kerja serta memiliki jumlah responden yang berbeda.

2.2.2 Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin

Penelitian yang berjudul “*The effect of work ethics and work motivation on employee performance in Bogor City Forestry and plantation service*” ini menguji tentang pengaruh etos kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor menggunakan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.



Sumber : Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin

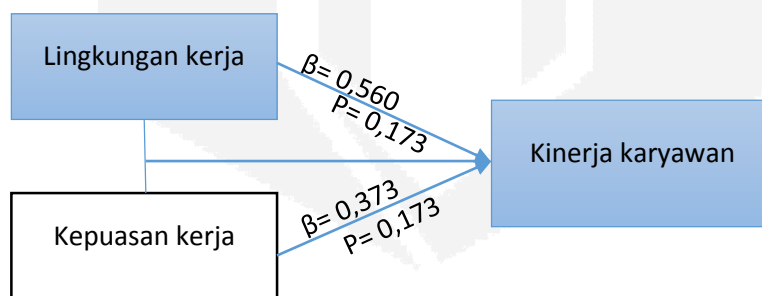
Gambar 2.2 KERANGKA PEMIKIRAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,628 >$ $2,002$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar

40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,311 > 2,002$). Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($32,194 > 2,770$). Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada variabel (x) yang membahas mengenai etos kerja, sedangkan pada penelitian penulis tidak membahas tentang etos kerja, lalu persamaannya terletak pada variabel (x) dan variabel (y) yang membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta memiliki persamaan pada analisis yang digunakan.

3. Yuan Badrianto & Muhammad Ekhsan

Penelitian yang berjudul “*The effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries*” ini menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nesinak Industri. Penelitian ini mengambil sampel 88 orang dari karyawan PT. Nesinak dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.



Sumber: Yuan Badrianto & Muhammad Ekhsan

Gambar 2.3

KERANGKA PEMIKIRAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Letak perbedaan penelitian ini yaitu perbedaan variabel (x) yang tidak dipakai oleh penulis yaitu kepuasan kerja dan memiliki jumlah responden yang berbeda, lalu letak persamaan dari penelitian ini yaitu antara salah satu variabel (x) dan variabel (y) yang saling mempengaruhi dan juga memiliki metode analisis yang sama yaitu regresi linier berganda.

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penemilitan	Sampel penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
1	Ryani Dhyan Parashakti 1 & Muhamad Ekhsan 2	Motivasi kerja	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	PT. Samsung Elektronika Indonesia	Uji regresi linier berganda	Pada penelitian ini mendapatkan hasil yaitu secara parsial dan simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Elektronika Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T dan uji F juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang mendukung hipotesis.
2	Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil	Disiplin Kerja	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Dinas perhutanan dan perkebunan kota bogor	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan

	<p>Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin</p>				<p>terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,628 > 2,002). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,311 > 2,002). Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X1 + 0,360X2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji</p>
--	---	--	--	--	--

						hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (32,194 > 2,770).
3	Yuan Badrianto & Muhammad Ekhsan	Lingkungan Kerja	PT Nesinak Industri	PT Nesinak Industri	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan yang bekerja (Imran & Ramli, 2019), karena lingkungan kerja menjadi salah satu faktornya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sitinjak, 2018; Ramli, 2017a; Wibowo, Musadieg, dan Nutjahjono (2014); Puteri & Ramli, 2017). jika tercapainya tujuan perusahaan, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang (Takaya, Ramli, Lukito, 2019; Mariam & Ramli, 2019). Robbins (1996) dan Ramli (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong pekerjaankepuasan adalah kondisi kerja yang mendukung. Demikian pula, Ramli (2012b) dan Mariam (2016), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ramli & Yudhistira, 2018). Dalam hal ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan setiap tugas yang ditugaskan kepadanya. Untuk mencegah atau mengurangi timbulnya kecemasan yang dapat mengakibatkan penurunan kadarkepuasan kerja karyawan (Famansyah, 2017, Ramli, 2013). Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penjelasan tentang lingkungan fisik kerja, yaitu segala kondisi fisik

yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan. Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen puncak dan kebutuhan untuk dihormati
2. Merasa aman dan nyaman ditempat kerja
3. Hubungan ditempat kerja

2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah “kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya daya insentif dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya”. (Widodo, 2015).). Motivasi kerja “merupakan perangsang keinginan dan daya dorong seseorang”. Kemauan untuk bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai” (Edy, 2016). Motivasi adalah "kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu." (Robbins, 2014)

Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. (Edi, 2016). Motivasi adalah

“keinginan yang terkandung dalam diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan”. (Hasibuan M., 2017). Indikator motivasi kerja karyawan antara lain (Widodo, 2015):

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar (misalnya: makanan, minuman, dan perlindungan fisik).

2. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja (misalnya: asuransi kecelakaan, jaminan kesehatan, dan dana pensiun).

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.

Kebutuhan untuk diterima dengan baik dalam kelompok unit kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain, dan untuk dihargai atas pekerjaan yang telah dicapai.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengungkapkan ide, memberikan penilaian, kritik, dan prestasi.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah dorongan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Siagian (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan bahwa motivasi mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan,

baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi setiap anggota. . pribadi. Menurut Robbins dalam penelitian Wibowo (2016) menyatakan motivasi sebagai suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan ketekunan individu menuju pencapaian tujuan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah “hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan”. (Priansa, 2014). Kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”. (Hasibuan SM, 2014). Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditingkatkan dengan menekankan pola kekuatannya dan memahami perubahan apa yang diperlukan. Menekankan pada pola kekuatan dan memahami perubahan apa yang dibutuhkan (Kaswan, 2016).

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditentukan”. Indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuantitas pekerja

Kuantitas tenaga kerja yang berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerja

Kualitas pekerja berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, kecermatan, kerapian, dan kkelengkapan dalam mengerjakan pekerjaan dalam perusahaan

3. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan mempertimbangkan tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri dengan meminimalkan bantuan dari orang lain.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Kerja sama

Kerja sama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.2.4 Disiplin Kerja

Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan bahan dan perlengkapan dengan hati hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang

baik. (Tie, dalam Kerlnyer and Pedbazur, 2017). Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Absensi tenaga kerja
2. Perputaran tenaga kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017). menyimpulkan bahwa adamotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan menurut penelitian Rozalia (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pattindo Malang. Dan menurut

penelitian Setiawan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelaksanaan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2014), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi.

Kemudian menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian gaji yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

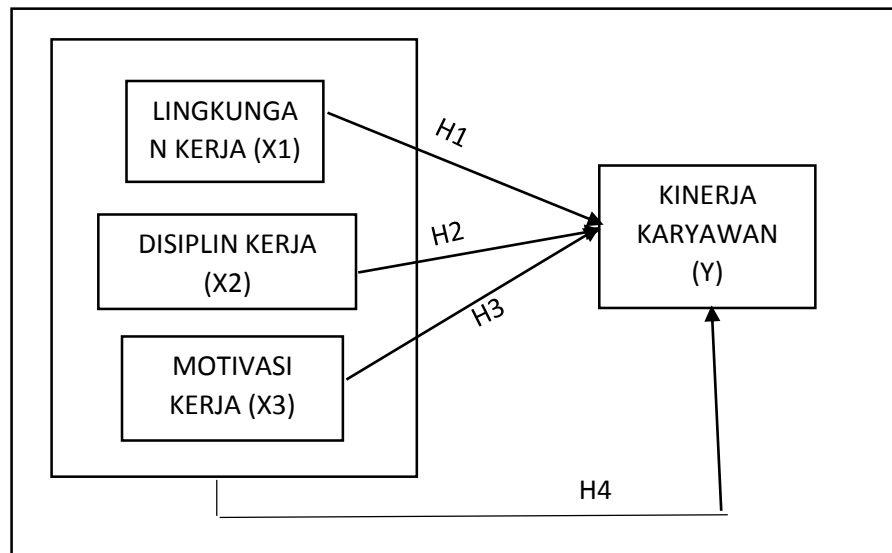
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu hal

yang penting untuk menunjang produktivitas perusahaan, karena dengan adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka kebutuhan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terpenuhi. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan penuh semangat untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, hormat, patuh, dan patuh terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakan dan tidak menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenangnya. . diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.4 Kerangka Pikiran

Dari landasan teori dapat dibuat alur dari penelitian ini yang disebut dengan kerangka pemikiran, dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Ryani Dhyan Parashakti¹ & Muhamad Ekhsan², Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin, Yuan Badrianto & Muhammad Ekhsan

Gambar 2.4
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tingkat permasalahan yang telah diketahui disertai teori-teori yang melandasi dan diperkuat berbagai masalah tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Lingkungan kerja, Displin kerja, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

