BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meruupakan bidang strategis dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga merupakan kegiatan perancanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakekatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Tentu saja tujuan organisasi adalah untuk memelihara ketenagakerjaan dan meniingkatkan kinerja atau performa dari para karyawan atau tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tmemegang kendali penuh untuk dapat menjaga tetap berjalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang sudah diupyakan. Menurut Drs Melayu S.P Hasibuan dalam buku R Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6-7) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pembangunan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

2.1.2 Lingkungan

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat bekerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Berikut merupakan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut (Anam, 2018 : 46), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020 : 242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Efendy & Fitria, 2019 : 50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasa maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja adalah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran , mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020 : 111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

b. Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

c. Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

d. Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi / perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019 : 444). Sedangkan Menurut Agustini (2019 : 89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aruran main yang ditetapkan . kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin preventif

   Disiplin preventif merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan aturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b. Disiplin korektif

   Disiplin korektif merupakan disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku

atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

c. Disiplin progresif

Disiplin progersif merupakan disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih seriusa dilaksanakan tetapi juga memungkinkan yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

a. Besar / kecilnya pemberian kompensasi

Besar / kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila merasa kerja keras yang dilakukan akan mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada perusahaan

b. Ada / tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena suatu organisasi/perusahaan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana mengendalikan dirinya dari ucapan, sikap dan perbuatan yang merugikan disiplin kerja yang telah ditetapkan.

c. Ada / tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Apabila seorang karyawan melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

e. Ada / tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

f. Ada / tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syafitri, 2020 : 109), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

c. Kehadiran

Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pembahasan mengenai motivasi kerja tidak terlepas dari manajemen, karena motivasi merupakan fungsi organik dari manajemen. Motivasi kerja merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan sikap, kebutuhan, dan

kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulakan oleh pimpinan.

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020 : 58). Pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya karena didasari oleh motivasi yang umumnya adalah memperoleh pendapatan semaksimal mungkin dan menjadi perusahaan besar di mata pelanggan.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manager memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

a. Faktor-faktor individual

Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu :

1. Tujuan-tujuan *(goals)*
2. Kebutuhan-kebutuhan *(needs)*

b. Faktor-faktor organisasional

Yang tergolong faktor yang berasal dari organisasi, meliputi :

1. Pembayaran atau gaji *(pay)*
2. Keamanan pekerjaan *(job security*)
3. Sesama pekerja *(co-workers)* atau kerja sama
4. Pengawasan *(supervision)*
5. Pujian *(praise)*

4. Dimensi Motivasi Kerja

a. Pengarahan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan uang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan tuntuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

5. Indikator Motivasi

Berikut merupakan indikator motivasi kerja yang digunakan peneliti mengacu pada teori Maslow dalam Wijiasih et al, (2020) :

a. Kebutuhan fisiologi

Merupakan tingkatan hirarki yang paling mendasar dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, tidur, tempat tinggal dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Merupakan tingkatan hirarki kedua dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan rasa aman meliputi jaminan hari tua, perlindungan dari kecelakaan kerja dan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Merupakan tingkatan ketiga dalam hirarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain.

d. Kebutuhan penghargaan

Merupakan tingkatan keempat dalam hirarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan seseorang untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang dilakukan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Merupakan hirarki tertinggi dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan diri dan potensi yang ada dalam dirinya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Kinerja adalah istilah yang popular di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance.* Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh

seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2019 : 94).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu :

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, aututoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Penilaian Kinerja

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar buku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja.

Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu

disebut dengan penilaian kinerja. Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah :

a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
c. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.

Oleh karena itu, untuk pengembangan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

a. Perbaikan kinerja

   Penilaian dapat dijadikan umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan.
b. Penyesuaian kompensasi

   Dalam menentukan upah, pemberian bonus dan berbagai macam kompensasi, maka penilaian kinerja dapat dijadikan indikator bagi para pengambil keputusan.
c. Keputusan penempatan

   Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam melakuukan promosi, transfer dan penurunan jabatan.
d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

   Hendaknya setiap karyawan mampu mengembangkan diri karena kinerja yang buruk menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan.
e. Proses pengembangan karir

   Proses pengambilan keputusan terhadap kekhususan karir dari karyawan dapat dibantu dengan umpan balik dari kinerja.
f. Penyimpangan proses staffing

   Kekuatan dan kelemahan proses pengadaan karyawan di dalam organisasi atau perusahaan dapat tercermin dari kinerja yang baik atau buruk.
g. Ketidakakuratan informasi

Rencana SDM, informasi analisis pekerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan sistem manajemen sumber daya manusia merupakan ukuran dari penilaian kinerja yang buruk.

h. Kesalahan rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan yang keliru merupakan gejala dari penilaian kinerja yang buruk.

i. Kesempatan kerja yang sama

Keputusan penempatan internal dapat dilaksanakan tanpa adanya perbdaan jika penilaian kinerja dilakukan secara akurat.

j. Tantangan eksternal

Faktor kesehatan, kondisi keuangan merupakan faktor di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut merupakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018 : 89), yaitu :

a. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas dan mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu

yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

   Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

g. Kepemimpinan

   Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

   Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

   Proses mental yang melibatkan pmunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Rizal Nabawi (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU dan Perum Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 81 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 45,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPU dan Perum Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dan Hasil Uji t variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Suwanto (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 64,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan dan Hasil Uji t variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Muhamad Ekhsan (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics Cikarang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 55,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi

dan disiplin kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics Cikarang dan Hasil Uji t variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

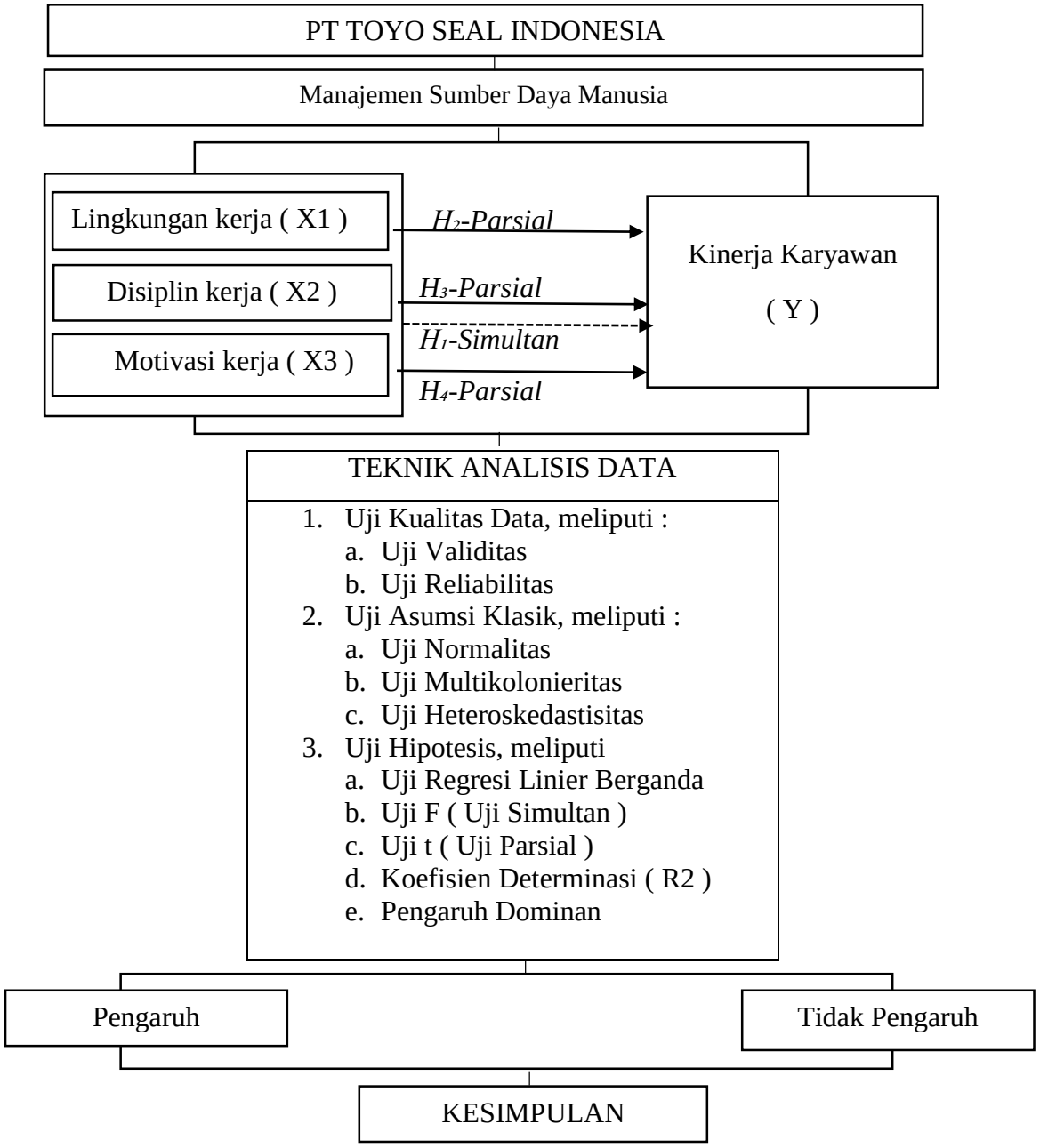
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU dan Perum Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 45,6 % 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier	1. Koefisien Determinasi 64,1 % 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics Cikarang	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 55,7 % 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karywan

Sumber : Kampus Terkait (2019)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Berikut merupakan gambaran kerangka konseptual yang digunakan.

merupakan gambaran kerangka konseptual yang digunakan.



2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

2. Hipotesis 2

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

3. Hipotesis 3

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

4. Hipotesis 4

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di area produksi PT Toyo Seal Indonesia.