

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam Bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Menurut John M. Echols & Hassan Shadily, dalam Badrudin (2020:01). Sedangkan dalam kamus umum Bahasa Indonesia menurut W.J.S. Poerwadarminta dalam Badrudin (2020:01) manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang *manajer* (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen.

Definisi manajemen mengalami perkembangan dari masa ke masa tergantung kebutuhan organisasi, sehingga istilah manajemen yang dikemukakan oleh para ahli sangat beragam. Definisi manajemen yang diutarakan para ahli tidak ada yang dijadikan patokan dalam pelaksanaan manajerial, akan tetapi seorang manajer harus mampu melaksanakan peranannya memilih konsep manajemen yang akan dijadikan landasan dalam organisasi yang dipimpinnya.

Definisi manajemen harus dapat menjawab 5W1H (*what, when, who, why, where and how*). Apa yang diatur? kapan diatur? siapa yang mengatur? mengapa harus diatur? dimana harus diatur? dan bagaimana mengaturnya? keenam pertanyaan tersebut harus dijawab dalam merumuskan teori manajemen. Para ahli memandang manajemen dari sudut yang berbeda yaitu beberapa ahli memandang manajemen sebagai salah satu ilmu dan seni, ahli lain memandang manajemen sebagai suatu proses dan sebagai profesi.

Hikmat dalam Badrudin (2020:03) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh M. Manullang dalam Badrudin (2020:03) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal, misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Menurut Kasmir (2019:06) secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Noe dalam Kasmir (2019:06) menyebutkan “*Human Resources Management refers to the policies, practices and system that influence employes’ behavior, attitudes, and performance*” (menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan).

Menurut Dessler dalam Kasmir (2019:07) “*Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employes, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern*” (dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dewi (2021:10) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.

2. Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dipersiapkan.

3. Pengarahan

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019:08) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau Tindakan terhadap karyawannya seperti :

1) Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian seluruh karyawan akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk memengaruhi bawahannya agar mau mengerjakan perintah yang diberikannya. Sebaliknya ketidakmampuan pimpinan dalam memengaruhi karyawan akan berakibat fatal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

2) Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

3) Loyalitas

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan senang, betah bekerja diperusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar. Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara *profesional* dan *proposional*.

4) Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga harus mampu untuk menepati janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen karyawan sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. Pimpinan dianggap gagal jika karyawan tidak komitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5) Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

6) Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar.

7) Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga terus meningkat. Artinya karyawan yang kesejahteraannya layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena akan berkinerja baik. Untuk melaksanakan seperti apa yang dikemukakan di atas memang bukan perkara mudah. Banyak kendala yang

dihadapi baik dari *internal* maupun *eksternal* perusahaan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat ikut mengubah kondisi kerja perusahaan, sehingga perubahan harus segera diantisipasi dan di sikapi segera.

2.1.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Mc. Donald dalam Badrudin (2020:190) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Selanjutnya Hamzah B. Uno dalam Badrudin (2020:190) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Selain itu, Usman dalam Badrudin (2020:190) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan dalam Badrudin (2020:191) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Lebih lanjut Sadamaryati dalam Badrudin (2020:191) berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau Tindakan tersebut dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian dan sumbang saran. Menurut Robbins dalam Badrudin (2020:191) “*Motivation as the willingness to high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effortability to satisfy some individual need*” motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak

sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Hasibuan dalam Badrudin (2020:192) mengemukakan tujuan motivasi yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan disiplin karyawan.
- e. Mengefektifkan disiplin karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2) Hadari Nawawi dalam Badrudin (2020:192) mengemukakan fungsi motivasi bagi manusia yaitu :

- a. Sebagai energi atau penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Pengatur memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat satu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c. Pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yaitu motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah memotivasinya.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Herberg dalam Huda (2020:63) mengembangkan teori hierarki kebutuhan maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*, dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *intrinsic motivation*.

1) Faktor Pemuas

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik). Orang yang termotivasi antara lain memiliki :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of career growth*)

2) Faktor Pemeliharaan

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi :

1. Kompensasi
2. Keamanan
3. Stress kerja
4. Kondisi kerja
5. Status dan Prosedur perusahaan

4. Teori Motivasi

Menurut Huda (2020:64) ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Pada motivasi ERG yang dikemukakan oleh Aldelfer yang merupakan revisi dari teori Hierarki kebutuhan dari Maslow. Aldelfer menegaskan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan perlu adalah berhubungan dengan pertumbuhan (*growth*).

Kelompok eksistensi adalah menyangkut penyediaan tuntutan eksistensimaterial dasar manusia, kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap oleh Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan. Kelompok kebutuhan kedua adalah keterhubungan, yaitu

dorongan hubungan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kelompok kebutuhan ini selaras dengan apa yang dikemukakan Maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan (*social and esteem needs*).

Kelompok kebutuhan yang ketiga disebut oleh Aldelfer sebagai kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu dorongan intrinsik untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Perbedaan antara teori Hierarki kebutuhan dari Maslow dengan teori ERG dari Aldelfer, yaitu secara tegas teori ERG mengetengahkan, bahwa :

1. Lebih dari satu kebutuhan mungkin berlangsung dalam waktu yang sama.
2. Jika kepuasan dari kebutuhan tingkat tinggi tertahan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah akan meningkat.

Sebaliknya teori Hierarki Maslow bersifat kaku, lebih merupakan langkah- langkah kemajuan yang hanya bisa dicapai melalui kebutuhan yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Tidak demikian halnya dengan teori ERG, bahwa seseorang dapat sebagai contoh, mengembangkan atau mengaktualisasikan diri meskipun kelompok kebutuhan eksistensi dan keterhubungan belum terpenuhi. Tiga kelompok kebutuhan bisa jadi berlangsung dalam waktu yang bersamaan, teori ERG juga memiliki dimensi frustrasi – regresi. Maslow menegaskan, bahwa seseorang akan tetap tinggal pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Aldelfer membantah pendapat tersebut dengan menyatakan, bahwa ketika kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut dengan menyatakan, bahwa ketika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami frustrasi, dorongan individual pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah akan meningkat. Sebagai contoh, seseorang yang mengalami kegagalan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial mungkin dorongan untuk mendapatkan uang lebih banyak akan meningkat. Jadi frustrasi dapat mengarah pada regresi terhadap kebutuhan yang lebih rendah, Robbins menurut Huda (2020:66).

Aldelfer sependapat dengan teori kebutuhan Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, tetapi menurut Aldelfer Hierarki kebutuhan hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan yaitu :

- 1) Eksistensi (E)

Eksistensi (E) yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, minuman, udara, upah dan kondisi kerja.

2) Ketertarikan (R)

Ketertarikan (R) yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

3) Pertumbuhan (G)

Pertumbuhan (G) yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

Dari hal tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan *Eksistensi* (E), ketertarikan – *Relatedness* (R), dan pertumbuhan – *Growth* (G). Teori ERG berargumen seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpenuhi menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan order lebih tinggi. Tetapi kebutuhan-kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator-motivator sekaligus, dan halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita mengenai perbedaan-perbedaan individu diantara orang-orang. Variabel – Variabel seperti : pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorong yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seorang individu tertentu.

5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Badrudin (2020:192) sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini disebut pula kebutuhan dasar atau primer.

b. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan rasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berintraksi, serta

kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri berarti tersedianya kesempatan seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2.1.6. Disiplin Kerja

1). Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Manulang dalam Hafidulloh, Dkk (2021:39) disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Hafidulloh (2021:29) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, Sadayan dalam Hafidullo (2021:39) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

2). Jenis-jenis Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan kedisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Handoko dalam Hafidulloh (2021:43) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standard aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditimbulkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang

penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa *scorsing*. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

3). Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kedisiplinan

Terdapat beberapa faktor yang menentukan kedisiplinan dari karyawan dari suatu organisasi. Tohardi dalam Hafidulloh, Dkk (2021:44) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja yaitu :

- 1) *Punishment and reward*
- 2) Motivasi
- 3) Keteladanan pemimpin
- 4) Lingkungan sosial yang kondusif
- 5) Lingkan Fisik yang nyaman

Sedangan menurut Susilo dalam Hafidulloh, Dkk (2021:44) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Kepemimpinan

- 4) Kesejahteraan
- 5) Penegakan Disiplin

4). Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Arikunto dalam Hafidulloh, Dkk (2021:47) indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Ketepatan Waktu
 - 1) Disiplin pada jam kehadiran dikantor
 - 2) Disiplin saat jam kerja
 - 3) Disiplin pada jam pulang kantor
 - 4) Tingkat penyelesaian pekerjaan
- b. Tingkat kepatuhan pada peraturan
 - 1) Ketaatan pada peraturan
 - 2) Ketaatan pada pakaian dinas atau atribut.

2.1.7. Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan, Ahyari dalam Enny (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Serta, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benardan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan, dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang

tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratn anggota tim
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) jenis-jenis yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. 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, yakni:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua 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.

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:59) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknyadiciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti dalam Lestari (2022:23) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan

semangat karyawan sehingga dapat menunjukkan hasil kinerja yang baik.

b. Sirkulasi udara

Suhu dan kelembaban udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, di mana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

c. Kebisingan

Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna di tempat kerja perlu diatur dengan sebaik-baiknya. Hal ini disebabkan karena penggunaan warna dalam ruangan memiliki pengaruh besar terhadap perasaan.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik agar mencegah timbulnya gangguan keamanan dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

f. Keamanan kerja

Rasa aman dalam bekerja dapat menimbulkan ketenangan dan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik.

g. Hubungan karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan akan menimbulkan motivasi kerja yang baik dan kinerja pun akan meningkat.

2.1.8. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2019:182). Dalam pengertian di atas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Coulquitt dalam Kasmir (2019:183) mengatakan *performance* “*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal*

accomplishment” Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Sebagai contoh jika target yang diharapkan 100 unit, maka kinerjanya tercapai dengan nilai baik. Namun sebaliknya, jika kurang maka kinerja tidak tercapai dengan nilai kurang baik.

Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Colquit. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Kasmir (2019:189) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik, pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki

pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan

meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawannya senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira, suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, beserta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kebutuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya

sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Pengukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama ini, diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif. Berikut adalah kriteria suatu ukuran kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Herry (2020:82) :

- 1) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasi dianggap penting serta mendorong kinerja perusahaan.
- 2) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- 3) Fokus pada output yang terukur dan penyelesaian tugas serta bagaimana orangbertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- 4) Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- 5) Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan memberitahu seberapa jauh tingkat harapan yang dapat dipenuhi.
- 6) Menjadi secepat mungkin dalam pengukuran dan ketersediaan data.
- 7) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- 8) Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja.

4. Klasifikasi Ukuran Kinerja

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Ukuran kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antar input dan output fisik suatu proses.

b) Kualitas

Kualitas biasanya meliputi ukuran internal maupun eksternal ukuran internal seperti penyusutan, jumlah yang ditolak, dan cacat per unit. Sedangkan ukuran eksternal seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman barang atau jasa secara tepat waktu

atau persentase pesanan di kapal kan sesuai yang dijanjikan.

d) *Cycle time*

Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk bergerak maju dari satu titik ke titik lain dalam sebuah proses produksi (barang atau jasa).

e) Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran seberapa banyak sumber daya yang dipergunakan dibandingkan dengan sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak lagi sumber daya.

f) Biaya

Ukuran biaya terutama bermanfaat apabila dilakukan perhitungan dalam dasar per unit namun banyak perusahaan yang hanya memiliki sedikit informasi tentang biaya per unit pada umumnya dilakukan perhitungan biaya secara keseluruhan.

5. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2019:208) ada beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekatititik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlahsiklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukankuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikanpekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya

30 menit).

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan menjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berhubungan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan tersebut memiliki variasi berbeda seperti independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan yang lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut:

Sulastri (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 responden. dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 95,6%, faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4 diatas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 346,089 dimana lebih besar dari F_{tabel} yaitu $>3,28$. Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja (X1) sebesar 7,169, Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 10,230. Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Arfah (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh media pembelajaran, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 responden. Dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($5,732 > 2,85$). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel media pembelajaran nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,922 < 2,026$). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa media pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan lingkungan kerja $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,816 < 2,026$) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,562 > 2,026$). Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana media pembelajaran (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Lutfi (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) dikatakan nilai R Square sebesar 0,521 atau 52,1%, yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 52,1%, sedangkan untuk sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam penelitian. Hasil uji f penelitian ini memiliki F hitung sebesar 12,304 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan, artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjabarkan atau memprediksi kinerja guru. Hasil uji t pada penelitian variabel motivasi nilai t sebesar 1,487 dengan nilai signifikansi sebesar $0,146 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t variabel disiplin kerja nilai t sebesar 2,192 dengan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 3,902 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Trans (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 70 responden. Dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu yang menunjukkan $Y = 15,181 + 0,385X_1 + 0,177X_2 + e$. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, dimana dapat di lihat motivasi kerja $t_{hitung} = 4,592 > t_{tabel} = 1,9960$ dan nilai $sig(0,000) < \alpha 5\%(0,05)$ dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 2,199 > t_{tabel} = 1,9960$ dan $sig(0,031) < \alpha 5\%(0,05)$. Kemudian hasil uji F diperoleh secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai $F_{hitung} = 28,354 > F_{tabel} = 3,1337$. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diketahui senilai 0,442. Sehingga dapat dikatakan bahwa 44,2% variasi variabel bebas yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

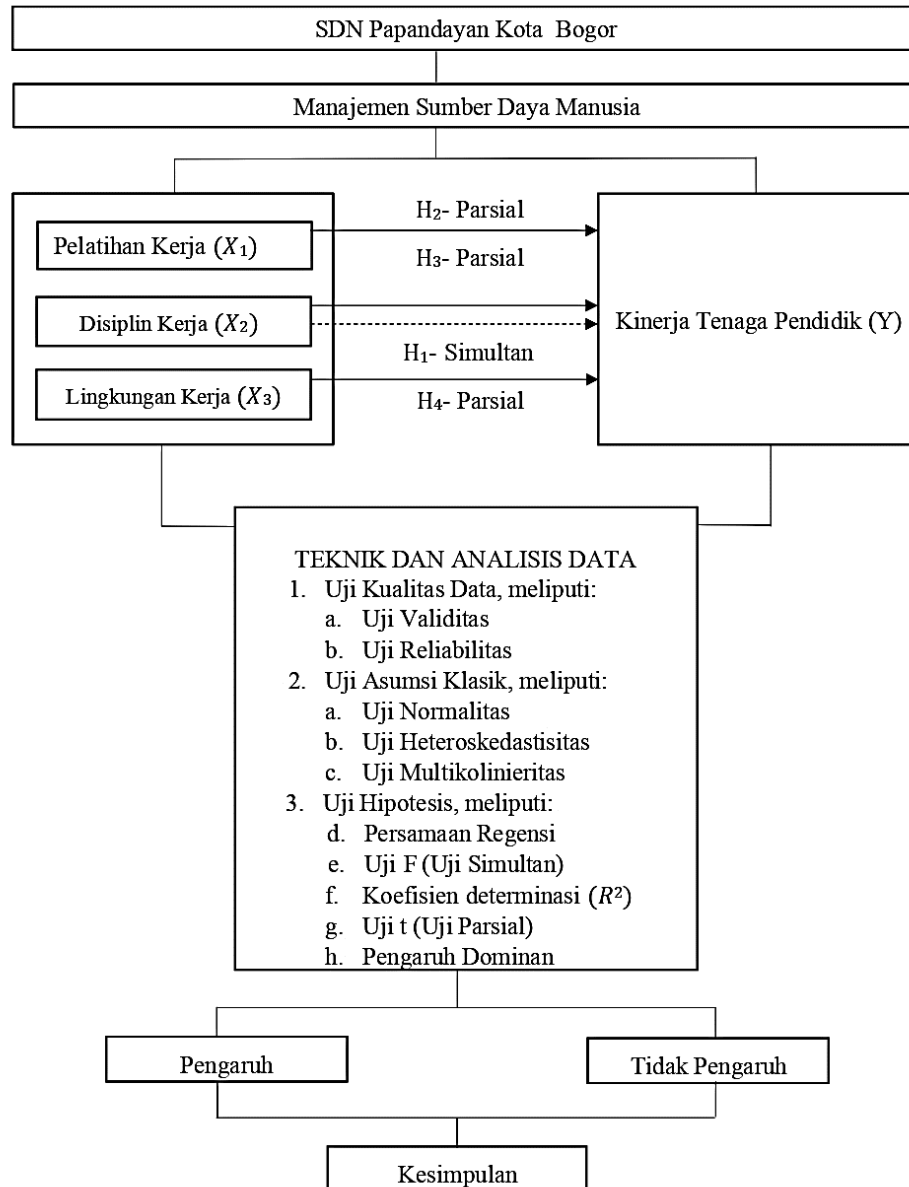
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Nur Sulastri (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo	- Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja, - Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 95,6% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Uji t, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Muhamad Arfah (2022)	Pengaruh media pembelajaran, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng	- Media Pembelajaran - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 31,1% 2. Uji F, media pembelajaran yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 4. Uji t, variabel media pembelajaran, lingkungan kerja, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru
Lutfi Zumar Novianto (2022)	Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	- Motivasi - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 52,1% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Uji t, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja yang memberi pengaruh terhadap kinerja guru
Trans Ningsih (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.	- Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 44,2% 4. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Uji t, Dengan demikian motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Kampus Terkait 2023

2.3. Kerangka Berpikir

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SDN Papandayan Kota Bogor. Dibawah ini adalah gambaran kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

2.4. Hipotesis

Sehubungan dengan deskripsi serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga Pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara persial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, Berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik di SDNPapandayan Kota Bogor

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$, Berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, Berarti secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.