

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hery (2019:2) manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, kualitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia hadir untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki angkatan kerja yang berkualitas. Mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten sangatlah penting bagi kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karyawan adalah penjual jasa, baik pikiran maupun tenaganya dan akan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib terikat untuk bekerja sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam organisasi, dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasannya.

2. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

a) Manajer Lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line outhority*) berhak bertanggung jawab langsung merealisasikan tujuan perusahaan.

b) Manajer Staf

Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang atas staf (*staf authority*)

yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas tugas manajer lini.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi.

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018:13) dalam organisasi tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

a) *Pengusaha*

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan. Besarnya pendapatan tersebut tidak menentu, tergantung pada laba yang dicapai oleh perusahaan tersebut.

b) *Karyawan*

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terwujud. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai organisasi, baik organisasi tersebut instansi pemerintah maupun swasta.

c) *Pemimpin atau manajer*

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018:15) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan asas *“The right man in the right place”*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018:17) Menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan

koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan menegndalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan yang bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan oriensi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pensiun.

2.1.1. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, (Afandi 2018:83)

2. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Mangkunegara 2017:67)

2.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:19) Penilaian kinerja yang populer yaitu:

a. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

b. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

c. Waktu kerja

Menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

d. Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas maka dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Supomo, 2018:134)

1. Jenis Disiplin Kerja

2. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan. Adapun indikator kedisiplinan menurut Supomo (2018:134) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para karyawan.

3. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tingkatan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri atas *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendakny harmonis.

2.1.3 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang diulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan.

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai yang dianut bersama dan menjadi pedoman bagi pimpinan maupun pegawai dalam berperilaku. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya perusahaan, merupakan nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan (Miranda, 2018:14)

2. Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dalam Siti (2017:20) dapat dikategorikan tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebiasaan, biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
- b. Peraturan, guna memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku-laku.
- c. Nilai-nilai, merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting. Untuk dapat berperan nilai harus menampilkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan. Ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja (Isyandi 2004:134).

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 didalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:18) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua faktor yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, adalah yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia namun bisa dirasakan

Kondisi lingkungan kerja Menurut Nitisemito dalam Sartika (2018:22) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

- a. Pewarnaan, pemeliharaan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada objek pekerjaan. Komposisi warna perlu diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang mengganggu pemandangan, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman atau menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.
- b. Kebersihan, setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas hasil kerjanya dan termotivasi untuk belajar lebih giat.
- c. Sirkulasi udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan. Untuk itu sebaliknya diberi pemasangan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin dan pemasangan pendingin udara.
- d. Penerangan adalah cukupnya sinar matahari atau pencahayaan yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan instansi. Tingkat penerangan yang cukup diruang kerja membantu karyawan didalam usaha untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.
- e. Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Musik yang menyenangkan tergantung pada kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan berpengaruh terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetap justru ada musik yang kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.
- f. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena berkurangnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayanti 2009:2) Berikut indikator-indikatornya:

- a. Penerangan, dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- b. Suhu udara, didalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Suara bising, suara yang bising dapat sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- d. Penggunaan warna, masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, peraturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan pewarnaan dinding ruang kerja.
- e. Ruang gerak yang diperlukan, suatu organisasi sebaiknya memberikan ruang yang cukup untuk pegawai melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
- f. Hubungan karyawan, merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Karena variabel hubungan karyawan sudah dapat diwakili oleh variabel yang terdapat dalam variabel disiplin kerja, maka penulis tidak mencantumkan pernyataan mengenai hubungan karyawan yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki perbedaan seperti

penggunaan variabel independen, lingkungan kerja penelitian, waktu penelitian, serta jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini:

Alvianti (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan Wings Stop Padjajaran bogor dengan jumlah responden 30 orang. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,894 atau 89,4%. Ini berarti variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,241 lebih besar dari t_{tabel} yakni 2,055 berpengaruh signifikan. Untuk variabel motivasi adalah sebesar 1,559 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yakni 2,055 tidak berpengaruh signifikan. Untuk variabel disiplin sebesar 8,353 lebih besar dari t_{tabel} yakni 2,055 berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 82,824 >$ dari F_{tabel} 2,98 ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di wings stop padjajaran bogor .

Clara Octavia (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 127 orang dan yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisioner. Data diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Lelo Sintani (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja satpol PP provinsi kalimantan tengah. Sebanyak 48 responden anggota Satpol PP di Provinsi Kalimantan Tengah dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data

yang diperoleh dianalisis dan hipotesis diuji menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua, budaya kerja, disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Ketiga, budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

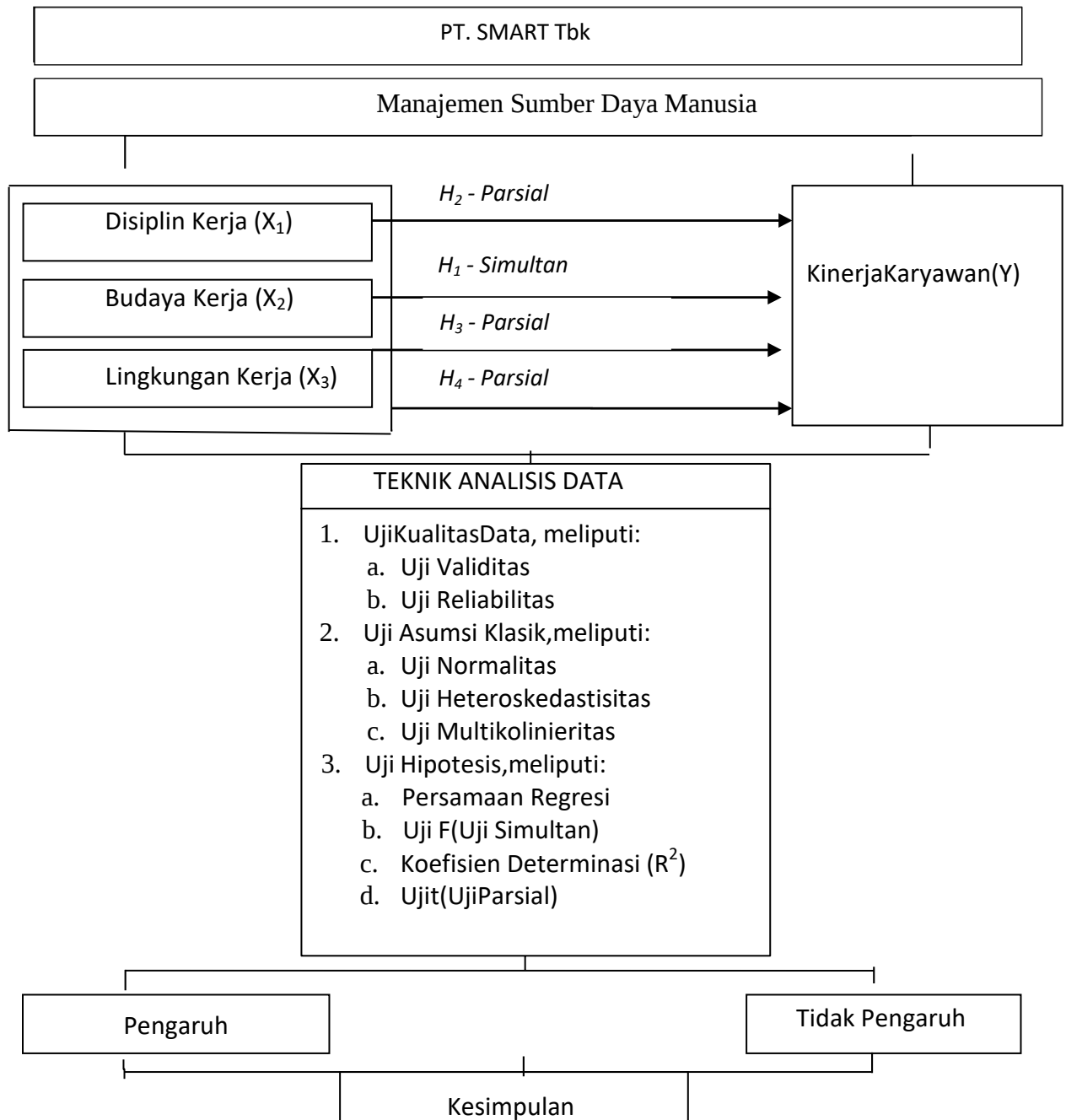
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Alvianti (2018)	Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Wings Stop Padjajaran Bogor	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear	1. teknik pengumpulan Hasil koefisien determinasi 89,4% 2. Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel teknik pengumpulan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja 3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Clara Octavia (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 42,2% 2. Uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji F, hanya variabel budaya kerja dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Lelo Sintani (2021)	Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja PNS Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah	Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja	Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	1. Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai 2. Budaya Kerja, Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja 3. Budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Sumber: Kampus Terkait (2018)

2.3 Kerangka Konseptual

Dari penelitian ini maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Budaya Kerja (X_2), dan variabel Lingkungan Kerja (X_3), sehubungan ini secara umum disajikan pada gambar kerangka dibawah ini:



2.4 Hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan untuk mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis merupakan sebuah istilah ilmiah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang mengikuti kaidah-kaidah berpikir biasa secara sadar, teliti dan terarah. Hipotesis dapat menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut.

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang akan diteliti. Suatu hipotesis akan diterima sebuah keputusan apabila hasil analisis data empiris dapat membuktikan hipotesis tersebut benar. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

- | | |
|-------------------------|--|
| $H_0 : \beta_1 = 0,$ | secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. |
| $H_i : \beta_1 \neq 0,$ | secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. |

2. Hipotesis 2

- | | |
|-------------------------|---|
| $H_3 : \beta_3 = 0,$ | secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. |
| $H_4 : \beta_4 \neq 0,$ | secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. |

3. Hipotesis 3

- | | |
|-------------------------|---|
| $H_5 : \beta_5 = 0,$ | secara parsial Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. |
| $H_6 : \beta_6 \neq 0,$ | secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. |

4. Hipotesis 4

$$H_7 : \beta_7 = 0,$$

secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk.

$$H_8 : \beta_8 \neq 0,$$

secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk