

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan dalam bariqi (2020:5) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Samsudin (2019:22) MSDM adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo dalam Adhim (2018:2) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk

mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mematuhi peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Liang Gie dalam Samsudin (2019:281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan nya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberi dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja (McGregor dalam Enny (2019:25-26)

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kesejahteraan karyawan.
- c. Penghargaan.
- d. Pendidikan dan latihan kerja

3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sitorus (2020:58), motivasi dapat di klasifikasi kan menjadi 2 bagian yaitu:

a. Motivasi positif,

manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif,

manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum. Tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Motivasi internal,

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

d. Motivasi eksternal,

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

4. Teori-Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Kebutuhan (Hasibuan dalam Qomariah 2020:93)

Teori motivasi kebutuhan disebut juga teori kepuasan (*Content Theories*), karena teori ini menjelaskan bahwa yang mendorong terjadi perilaku ialah adanya kebutuhan yang harus dipuaskan. Dalam teori ini ada tiga aliran, yaitu:

- a) Teori Maslow yang mengkategorikan kebutuhan manusia dalam lima kategori yaitu *physiological needs*, *safety needs*, *social needs*, *the need of esteem*, dan *self-actualization*.
- b) Teori Aldefer yang mengkategorikan kebutuhan manusia dalam dua kategori yaitu *growth needs* dan *related needs*.
- c) Teori Herzberg yang mengkategorikan kebutuhan manusia dalam lima kategori yaitu *recognition*, *responsibility*, *achievement*, *growth and development* dan *job it self*.

Jika kebutuhannya dan kepuasan nya semakin terpenuhi, semangat bekerja nya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan nya.

Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan maka yang diinginkan semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

b. Teori Motivasi Proses

Teori proses mencoba menjelaskan dan menggambarkan proses tentang bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan akhirnya dihentikan. Teori proses ini pertama-tama berupaya menentukan variabel-variabel penting yang perlu untuk menjelaskan pilihan (misalnya, apakah saya harus bekerja keras?), upaya (misalnya, seberapa keras saya harus bekerja?), dan ketahanan (berapa lama saya harus mempertahankan langkah ini?), dasar dari teori ini adalah pengharapan, yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan diperoleh akibat dari perilakunya.

5. Indikator motivasi kerja

Menurut Maslow dalam Samsudin (2019:284) terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis dasar (*Physiological Needs*), seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- b. Kebutuhan rasa aman, (*Safety and Security Needs*) seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- c. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, (*Affiliation or Acceptance Needs*) seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- d. Kebutuhan untuk harga diri, (*Esteem or Status Needs*) seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, (*Self Actualization*) seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

2.1.4 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 di sini 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) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik

dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang di lakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa hingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- 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 pimpinan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, ke kompakkan dan keeratan 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.

3. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

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, warna dan lain-lain.

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 atau pun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:60) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan 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.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa Indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa Indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara dalam Aisyah (2021:10) yaitu :

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaan kurangeefisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar.

Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitar nya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena

tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan pekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan pekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

g. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara

mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nada nya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di kumandang kan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2020:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dikemukakan oleh Robert Bcal dalam Fahmi (2020:79) yaitu “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi kan dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Nurhayati (2019:139) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja

semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam, di antaranya sebagai berikut.

a. Disiplin Preventif

Tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

Jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Sementara itu, menurut tokoh MSDM yang bernama Rivai dalam Nurhayati (2019:139), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

- a) Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada pengguna disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam Yudha (2022:15) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, yakni:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau anggota. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada anggota harus sesuai dengan kemampuan

anggota bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan lembaga atau organisasi, semua pekerja atau guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpin dapat menegakkan disiplin dirinya. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya datang tepat waktu, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang tepat waktu. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam lembaga atau organisasi, karena pimpinan adalah panutan para pekerja.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam lembaga atau organisasi, bila tidak terdapat aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi atau situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para pekerja akan mau melakukan disiplin karena sudah terdapat pegangan yang jelas.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang pimpinan perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pekerja akan merasa ter-lindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Namun jika pimpinan/atasan tidak berani memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berpengaruh buruk karena pekerja akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian,

maka sedikit banyak para pekerja akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian pekerja yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pekerja lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar mereka tidak berbuat semaunya dalam organisasi.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian atasan/pimpinan juga sangat dibutuhkan. Karyawan juga memiliki keluhan dan masalah-masalah yang ingin mendapat jalan keluar. Pimpinan/atasan yang berhasil memberi perhatian yang besar dan juga bisa menjadi teman bagi para pekerja akan mendapat disiplin yang baik. Pekerja juga akan hormat dan menghargai, sehingga ini sangat mempengaruhi semangat dan moral disiplin pekerja tersebut.
- 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, memberi kesempatan untuk berpendapat, saling menyapa, dan komunikasi yang baik.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi 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 karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan.
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan

harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

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

5. Waskat.

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

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*,

direct group relationship , dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.6. 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 di kategori kan 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 kinerja nya 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 dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan nya.

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 kinerja nya. 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 karyawan nya dalam

melakukan pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawan nya. 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 kinerja nya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja nya 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 karyawan nya 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 atau 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 kekuasaan 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 mempengaruhi nya 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 sekali pun perusahaan nya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan nya 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 kepatuhan nya untuk melaksanakan janji Atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja nya. 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.Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2019:208) adapun indikator kinerja kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka panjang)
- 4) Penekanan biaya

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.

Alami, dkk (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 64 responden dengan menggunakan teknik analisis Linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,371 > 1,66$. (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,234 > 1,66$. (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $56,251 > 3,15$. Koefisien determinasi 63,7%

Kevin Arasy Ramdhan (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia. sampel berjumlah 70 sampel, dengan menggunakan analisis regresi Linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-square sebesar 0,310. artinya kontribusi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah 31%. sedangkan sisanya 69%, dijelaskan oleh variabel lain di

luar penelitian ini. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,017, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,025.

Fitriani (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 63 sampel dengan menggunakan teknik analisis Linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat nya sebesar 69,1% dan sisanya sebesar 30,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti ke dalam penelitian ini seperti : Pendidikan, Keterampilan dan Etika Kerja.

Hustia (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. Jumlah sampel yang di ambil sebanyak 73 responden. Hasil penelitian F_{hitung} sebesar 50,635 ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Kemudian diperkuat juga dengan nilai pada tingkat sig. F sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan. dijelaskan dari hasil perbandingan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yang nilainya sebesar 1,993. Pertama, dari tabel di dapat bahwa thitung untuk motivasi kerja nilainya sebesar 4,269 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel dan diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, thitung untuk lingkungan kerja nilainya sebesar 3,268 dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel serta diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari

ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,671.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Pelangi Ceria Alami, dkk (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.	- Motivasi Kerja, - Lingkungan Kerja - Disiplin Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 63,7% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap disiplin karyawan
Kevin Arasy Ramadhan (2018)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia.	- Motivasi Kerja - Disiplin kerja - Lingkungan kerja - Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 31,0% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan
Masnan Fitriani (2020)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir.	- Motivasi kerja - Lingkungan Kerja - Disiplin kerja - Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 69,1% 2. Uji F, Sehingga dinyatakan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, Dengan demikian motivasi kerja, lingkungan kerja dan Disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anggreany Hustia(2020)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan WFO.	- Motivasi kerja - Lingkungan Kerja - Disiplin kerja - Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 67 % 2. Uji F, bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

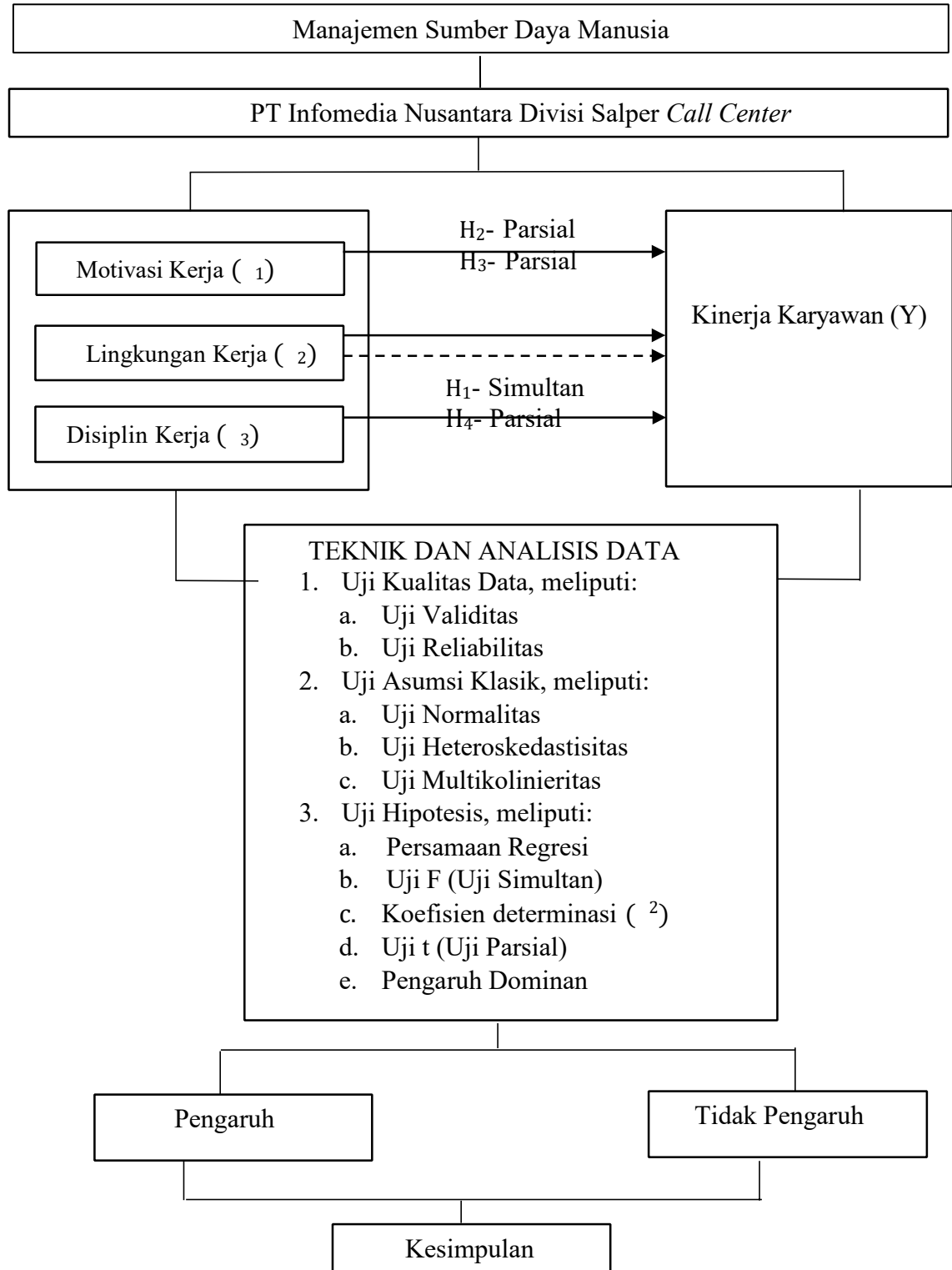
Sumber : Kampus Terkait 2023

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah sebuah gambaran penelitian berdasarkan teori dan konsep yang di pahami dan digunakan dalam membuat kerangka Konseptual. *Grand theory* yang digunakan adalah teori MSDM oleh Dominggus dalam ibrahim (2020:100) menyatakan MSDM berperan penting di dalam meningkatkan eksistensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, mengembangkan aktivitas kerja dalam pencapaian kinerja yang baik, menghidupkan fungsi manajemen dan memperbaiki struktur keorganisasian serta meningkatkan hubungan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi.

Mendukung *grand theory* tersebut, maka *middle theory* yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini dalah teori perilaku organisasi (*organization behaviour theory*), *teori human capital* (teori pengembangan sumber daya manusia), teori efektifitas (*self-effeciency*) atau toeri kognitif, konsep kompetensi, teori kemampuan, konsep tiga dimensi, teori dukungan organisasional, teori pertukaran sosial atau *sosial exchange theory*, teori penentuan tujuan (*goal-setting theory*), teori harapan (*expectacy theory*), teori kinerja. Teori ini menjadi dasar untuk membuat kerangka pemikiran.

Teori perilaku organisasi (*behaviour organization theory*) dikemukakan oleh Gibson (1997), bahwa variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja. Secara khusus dalam mengembangkan sumber daya manusia yang menyangkut peningkatan segala potensi internal kemampuan diri manusia ini adalah didasarkan fakta bahwa seseorang karyawan atau dosen akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama perjalanan karier seseorang baik sebagai karyawan maupun dosen, dalam hal ini merupakan persiapan karier jangka panjang seseorang.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deksripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang disampaikan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, Berarti secara simultan Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call Center* PT Infomedia Nusantara.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, Berarti secara simultan Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call Center* PT Infomedia Nusantara.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call Center* PT Infomedia Nusantara.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call Center* di PT Infomedia Nusantara.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, Berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh Terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call Center* PT. Infomedia Nusantara.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call Center* PT. Infomedia Nusantara.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$, Berarti secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *Call*

$H_1 : \beta_3 \neq 0,$

Center di PT Infomedia Nusantara.

Berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Salper *CallCenter* PT Infomedia Nusantara.

