

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

Setelah penulis menemukan dan merumuskan masalah, selanjutnya teori-teori, konsep maupun generalisasi hasil penelitian yang ada dikumpulkan dan disusun untuk dijadikan landasan dalam membuat tinjauan pustaka. Berikut ini adalah pemaparan berbagai teori yang sesuai dengan variabel dalam penelitian yang penulis teliti yaitu:

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam (Korbaffo, 2019:14), disiplin kerja merupakan sikap dari karyawan yang sedia dan rela untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kaidah di dalam perusahaan. Disiplin kerja dilihat dari sikap maupun perilaku seorang karyawan yang dengan sadar melakukan pekerjaan dengan mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Darmawan dalam (Siagian, 2017:29), disiplin kerja ialah peraturan yang dibuat oleh organisasi baik secara tulisan maupun tidak yang mengatur bagaimana seorang karyawan harus bersikap atau bertingkah laku. Kepedulian karyawan akan hal ini sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karena ketidaksiplinan karyawan akan berujung pada terganggunya kinerja perusahaan.

Menurut Simamora dalam (Candana, 2018:2), disiplin kerja merupakan bentuk koreksi dan memberikan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan mengelola tingkah laku karyawan agar senantiasa sesuai dengan tata tertib yang ada dalam perusahaan.

Menurut Loana dalam (Rizal & Pasigai, 2017:51), disiplin yaitu bagaimana sebuah manajemen yang baik dijalankan dalam suatu organisasi menurut standar yang telah ditetapkan. Perusahaan harus melakukan tindakan disipliner dengan benar untuk menunjang moral kerja yang tinggi serta rendahnya tingkat kemarahan, stress dan frustrasi yang terjadi pada karyawan.

Menurut Riva'i dalam (Ajabar & Marina, 2019:81), disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan para manajer untuk memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga berinisiatif untuk tunduk pada ketentuan meningkat dan kinerja masing-masing karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah cara seseorang secara individu dalam bersikap untuk memahami dan menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan menurut norma atau peraturan yang berlaku. Jadi disiplin kerja sangat penting untuk diperhatikan sebab berkaitan langsung dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.1.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Arfiyany (2017:19), disiplin kerja terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu:

1. Disiplin Manajerial

Pemimpin sebagai pusat segala sesuatu dalam memutuskan maupun melaksanakan suatu perencanaan dari awal hingga akhir.

2. Disiplin Tim

Adanya kerjasama yang baik dari setiap anggota dalam suatu organisasi dan berkomitmen untuk saling bergantung satu sama lain hingga bermuara kepada kinerja yang sempurna.

3. Disiplin Diri

Tentang kemampuan dari diri seseorang dan sepenuhnya bertanggung jawab atas kondisi dalam diri dan pelaksanaan ketangkisan.

### **2.1.1.3 Tipe - Tipe Pendisiplinan Kerja**

Menurut Loana dalam (Rizal & Pasigai, 2017:51) terdapat tipe-tipe pendisiplinan kerja. Tipe-tipe pendisiplinan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Perusahaan mengadakan kegiatan dalam rangka menumbuhkan dorongan dalam diri karyawan untuk mengikuti tata cara dan peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

2. Disiplin Korektif

Langkah-langkah yang diambil dalam melakukan proses penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi dan mencegah pelanggaran berkembang lebih jauh serta mengarahkan karyawan untuk lebih

meningkatkan produktivitasnya demi tercapainya tujuan organisasi jangka panjang.

#### **2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Riva'i dalam (Ajabar & Marina, 2019:81), terdapat beberapa indikator yang dapat menjelaskan tentang disiplin kerja diantaranya:

1. Kehadiran

Merupakan hal dasar sebagai indikator dalam pengukuran kedisiplinan karyawan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan tidak akan lalai dalam mengikuti prosedur kerja maupun mengikuti pedoman dalam bekerja sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dilihat dari seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan senantiasa waspada dan berhati-hati memperhitungkan segala sesuatu dan teliti dalam melakukan pekerjaan, serta menggunakan sesuatu dengan memperhatikan segi keefektifan dan keefisienan.

### **2.1.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan Tho'in (2018:141), didapatkan hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan sejalan dengan sikapnya yang bertanggung jawab atas pekerjaan dan waktu penyelesaiannya. Pada akhirnya, hal itu akan membuat kinerja karyawan meningkat karena karyawan fokus bekerja dengan mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, disiplin harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Ajabar & Marina, 2019:81), motivasi ialah sesuatu yang melandasi perilaku dari seorang karyawan sehingga memberikan dorongan atau menggerakkan diri karyawan agar mau bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan pendorong yang mempengaruhi perilaku individu untuk bekerja keras ke arah sasaran atau tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Usman dalam (Siagian, 2017:29), motivasi adalah kemauan dari dalam diri seorang individu untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam mengusahakan tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang didasari

oleh alasan tertentu. Motivasi menyangkut persoalan tentang bagaimana gairah kerja karyawan untuk bertindak melaksanakan pekerjaan dapat terangsang.

Menurut Wibowo dalam (Santoso, 2018:3), motivasi merupakan rangkaian proses perilaku manusia yang dipengaruhi oleh suatu dorongan untuk mencapai sebuah tujuan. Elemen dalam motivasi akan membangkitkan dan memberikan pengarahan terhadap karyawan untuk mencapai dan menjaga tujuan perusahaan secara intens dan terus menerus.

Menurut Farida dalam (Maharani, 2018:181), motivasi berarti memberikan daya untuk menggerakkan seseorang agar bergairah dalam bekerja secara individu maupun tim dan mengintegrasikan segala upaya secara efektif dalam mencapai kepuasan. Motivasi merupakan saluran energi yang mengarahkan maupun mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan bergairah.

Menurut Chaudhary dan Sharma dalam (Setyawan, 2018:70), motivasi sama dengan desakan pada internal individu sebagai akibat faktor biologis, emosional, sosial dan intelektual. Faktor tersebut menyebabkan karyawan terdorong untuk memutuskan maupun melakukan sesuatu. Motivasi meliputi antusiasme intrinsik dalam diri karyawan yang mendorong karyawan melakukan kegiatan terkait pekerjaannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah rangsangan alami yang mendorong jiwa seseorang untuk melakukan suatu hal. Motivasi dapat menggerakkan seseorang untuk memulai sesuatu dan menyelesaikannya sesuai dengan tujuan tertentu dari perusahaan yang hendak dicapai.

### **2.1.2.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Kaswan dalam (Subroto, 2018:22), pemberian motivasi memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan
2. Meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan
3. Menjaga agar karyawan tetap stabil
4. Menambah tingkat kedisiplinan karyawan
5. Meningkatkan keefektifan dalam pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Membantu tingkat kesejahteraan karyawan meningkat
8. Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan dalam pekerjaan
9. Membuat karyawan lebih efisien dalam penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.2.3 Asas Motivasi**

Ada beberapa asas-asas motivasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Syahida & Suryani, 2018:612-613) yaitu:

1. Asas Mengikutsertakan / Partisipasi

Karyawan diikutsertakan atau diberi ruang dalam memberikan saran dan masukan terkait keputusan yang akan diambil oleh seorang pemimpin.

2. Asas Komunikasi

Seorang pemimpin memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaannya, baik tujuan yang hendak dicapai, maupun kendala-kendala yang dapat timbul.

3. Asas Pengakuan / Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui dan menghargai setiap hasil usaha maupun prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan / Pendelegasian Wewenang

Karyawan diberikan kepercayaan terkait tugas dan tanggung jawabnya maupun mengambil keputusan terhadap suatu masalah dan bertindak kreatif dalam bekerja.

5. Asas Perhatian Timbal Balik / Memberi Perhatian

Di samping dengan pemenuhan kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, perusahaan memotivasi karyawan dengan mengemukakan apa yang diinginkan ataupun diharapkan oleh perusahaan dari karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Menurut Susanti & Mardiana (2018:187), terdapat beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Fisiologis (Kebutuhan Fisik)

Berupa pemberian upah karyawan, bonus, uang makan dan transportasi serta fasilitas pendukung lainnya dari perusahaan.

2. Keamanan

Pemberian layanan keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja karyawan.

3. Sosial

Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain lewat interaksi positif dalam keharmonisan saat melakukan pekerjaan. Kebutuhan untuk saling menerima dan menghargai satu sama lain.

4. Penghargaan

Pengakuan tentang kemampuan seseorang ketika menghasilkan prestasi kerja sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan.

5. Aktualisasi diri

Sifat menyukai tantangan yang dimiliki oleh karyawan akan mendorongnya untuk mengasah potensinya dalam pekerjaan yang dilakukannya.

#### **2.1.2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari Ridwansyah, Sadalia, & Absah (2018:99), dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti kinerja karyawan yang baik dapat dihasilkan dari adanya motivasi dalam diri karyawan yang membuatnya menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja dengan baik. Untuk menyelesaikan tugas, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi merangsang dan

mendorong semangat kerja dari seorang karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan semangat dan potensi karyawan untuk bekerja.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Candana, 2018:3), lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan atau situasi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai peningkatan produktivitas kerja berdasarkan tujuan yang perusahaan harapkan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik pula.

Menurut Mangkunegara dalam (Eva Puji Lestari, 2018:100), lingkungan kerja ialah kumpulan dari aspek-aspek pekerjaan mulai dari fisik, psikologis maupun peraturan yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja serta mencapai produktivitas kerja. Hal-hal tersebut memberikan dampak terhadap proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut Rivai dalam (Kusuma & Said, 2017:173), lingkungan kerja adalah kumpulan elemen dari organisasi atau perusahaan yang memiliki peran sebagai sistem sosial yang memberikan pengaruh secara kuat terhadap proses membentuk perilaku seseorang yang juga akan memberikan pengaruh terhadap organisasi dalam mencapai prestasi.

Menurut Sutrisno dalam (Syardiansah, Dewi, & Lestari, 2018:147), lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja secara menyeluruh yang

berada dekat pada karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada proses pelaksanaan kerja saat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sari, 2019:93), lingkungan kerja ialah alat-alat maupun bahan-bahan yang secara keseluruhan diperhadapkan kepada seseorang beserta lingkungan disekitarnya, metode dalam bekerja serta pengaturan yang diberikan kepada tiap individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian aspek dalam pekerjaan seperti aspek fisik meliputi alat-alat maupun bahan kerja, sarana dan prasarana, metode kerja hingga aspek psikologis yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan atau produktivitas dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemitro dalam (Arfiandy, 2017:20), faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Warna memberikan pengaruh terhadap diri manusia yang sering kurang mendapat perhatian dari perusahaan padahal besar pengaruhnya terhadap semangat serta gairah kerja karyawan.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja memberikan kesenangan terhadap orang yang melihat sehingga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Penerangan

Peningkatan terhadap kepuasan dan produktivitas dalam bekerja dapat dibantu oleh penerangan yang tidak berlebihan namun cukup.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi yang cukup dari udara sekitar akan memberikan rasa segar bagi para karyawan.

5. Musik

Jiwa seseorang juga dapat dipengaruhi oleh musik-musik yang santai dan tidak terlalu keras.

6. Keamanan

Karyawan yang merasa keamanannya terjamin akan bekerja dengan tenang sehingga produktivitasnya meningkat.

7. Kebisingan

Konsentrasi karyawan dapat terpecah saat ada suara bising sehingga terjadi kesalahan maupun kerusakan saat bekerja yang menimbulkan kerugian.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam (Syardiansah et al., 2018:147), membagi lingkungan kerja secara garis besar menjadi dua, yaitu:

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang memiliki bentuk fisik yang berada di area kerja yang berpengaruh secara langsung maupun tidak terhadap diri karyawan.

Kategori lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan meliputi meja, kursi, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan secara umum atau yang menjadi perantara yaitu perputaran udara, suhu, cahaya, warna, bau tidak sedap, kelembapan, getaran mekanis, kebisingan dan lain-lain.

### 2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik ialah segala hal yang berkenaan dengan hubungan yang terjalin dalam perusahaan, baik antar rekan kerja, dengan atasan ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik juga termasuk kelompok lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Nefridiany, 2019:215-216), indikator-indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan lingkungan kerja, yaitu:

1. Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki temperatur tubuh yang berbeda-beda dalam keadaan normal.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara yang bersih memiliki kandungan oksigen yang cukup yang sangat dibutuhkan makhluk hidup dalam proses metabolisme.

3. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Perusahaan harus memperhatikan pencahayaan yang baik di perusahaan karena besar manfaatnya terhadap kelancaran dan keselamatan karyawan dalam bekerja.

4. Tingkat kebisingan suara di tempat kerja

Suara bising yang tidak diinginkan oleh telinga merupakan polusi karena mengganggu ketenangan dan dapat merusak pendengaran.

5. Rasa aman

Setiap karyawan menginginkan rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan keamanan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari (Sumarsono, 2019:147), dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif sekaligus bermakna pada kinerja karyawan. Keadaan tersebut mencerminkan, apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan baik, akan baik pulalah kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan perhatian terhadap aspek lingkungan

kerja mencakup pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, warna, musik dan keamanan di tempat kerja, tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai. Selanjutnya, dalam jangka waktu lama, perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Adanya situasi kondusif dalam lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka akan berusaha untuk selalu memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Priansa dalam (Bodroastuti, 2017:537), kinerja merupakan hasil yang mampu dicapai dan diberikan karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya sebagai tugas dari perusahaan. Kinerja seorang karyawan adalah ukuran dari kinerja perusahaan. Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan dengan maksimal perlu diperhatikan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan dan kualitas yang dimiliki perusahaan.

Menurut Anam & Suharsono (2018:245), kinerja adalah tingkatan yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar dan target yang diberikan oleh perusahaan secara resmi dan berdasarkan hukum yang berlaku. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari segi moral dan etika karyawan dan perannya di dalam perusahaan terkait pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hameed dalam (Yuswardi, 2019:200), kinerja didefinisikan sebagai tugas-tugas karyawan yang kemudian membentuk hasil dari sebuah pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang melalui sebuah proses yang kompleks sebagai hasil akumulasi dari diri sendiri (faktor internal) maupun lingkungan dan upaya strategis dari perusahaan (faktor eksternal).

Menurut Vroom dalam (Kusuma & Said, 2017:174), kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau level kesuksesan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal itu disebut "*Level of Performance*". Karyawan yang produktif dapat dilihat dari tingkat *Level of Performance* yang tinggi. Sebaliknya apabila tingkat *Level of Performance* karyawan rendah, maka dapat dikatakan tidak produktif.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Setyawan, 2018:69), kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis perusahaan. Karyawan memahami apa yang harus dikerjakannya dan bagaimana cara yang terbaik untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dari seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja karyawan merupakan hasil akhir atau bukti dari upaya dalam bekerja yang selama ini telah dilakukan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016:189-193) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan *skill* atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahliannya, semakin tinggi pula tingkat ketepatannya dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Bagaimana pengetahuan karyawan akan sebuah pekerjaan. Karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik apabila tingkat pengetahuannya terhadap pekerjaan tersebut juga baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan suatu pekerjaan yang teratur dapat menjadikan karyawan mudah saat melakukan pekerjaan. Sebaliknya, ketika rancangan kerja buruk maka membuat karyawan bekerja dengan lambat.

4. Kepribadian

Terkait karakter atau sifat yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan sikapnya dalam melakukan pekerjaan.

5. Motivasi

Motivasi menjadi penting karena mampu menggerakkan karyawan baik dari dalam maupun luar untuk bekerja lebih giat. Apabila dorongannya kuat, maka semangat kerja karyawan tinggi, dan sebaliknya.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah bagian dari sikap atau pola perilaku pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya seorang pemimpin dalam merealisasikan kepemimpinannya dan strateginya dalam menghadapi karyawan.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan sikap atau kejadian yang berlangsung dan menjadi kebiasaan dalam perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Menyangkut perasaan seseorang baik itu senang atau marah atau sedih maupun bahagia, baik sebelum maupun sesudah bekerja.

#### 10. Lingkungan Kerja

Terkait keadaan sekitar perusahaan. Lingkungan kerja mencakup fasilitas, tata letak ruangan dan sebagainya.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas berkaitan dengan rasa kecintaan maupun kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan niat yang ada dalam diri karyawan untuk patuh terhadap kebijakan maupun peraturan perusahaan.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan kesungguhan karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat kehadirannya yang baik dan kesadarannya mematuhi peraturan yang berlaku.

#### **2.1.4.3 Pendekatan Kinerja**

Menurut Suwanto dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017:134) terdapat tiga pendekatan sebagai langkah pengukuran kinerja yaitu:

1. Pendekatan sifat

Pendekatan ini berhubungan dengan karakteristik atau kepribadian seorang individu. Hal ini dilihat dari kinerja seorang karyawan tanpa melibatkan situasi, perilaku maupun sebuah hasil.

2. Pendekatan perilaku

Pendekatan ini menekankan pada aspek tentang apa yang karyawan lakukan dalam pekerjaannya. Dalam pendekatan ini, tidak memperhitungkan hasil dari perilaku karyawan maupun sifat karyawan.

3. Pendekatan hasil

Pendekatan hasil memfokuskan pada hasil atau output yang dihasilkan seseorang baik itu barang atau jasa. Dalam pendekatan hasil juga menekankan pada akibat apa yang karyawan berikan kepada perusahaan melalui hasil kerjanya.

#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Susanti & Mardiana (2018:188), kinerja memiliki beberapa indikator yang menjadi standar pengukuran yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Hasil pekerjaan karyawan yang memuaskan bagi atasan yang dijadikan sebagai acuan standar perusahaan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Mengerjakan pekerjaan dengan mandiri dan dengan kesadaran diri sendiri untuk meminimalisasi kemungkinan adanya kesalahan dalam pekerjaan.

3. Kecepatan (*Promptness*)

Menyesuaikan pekerjaan dengan waktu yang ada sehingga mengerjakan pekerjaan dengan cepat untuk peningkatan kerja dan kepuasan dalam bekerja.

4. Kemampuan (*Capability*)

Karyawan harus bekerja dengan mengerahkan diri semaksimal mungkin dengan wawasan dan keterampilan yang ada.

5. Komunikasi (*Communication*)

Bagaimana karyawan harus mampu melakukan komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja untuk kepentingan bersama.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam rangka mempermudah penyelesaian penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Peneliti juga telah mempelajarinya untuk mendukung kebenaran pernyataan yang ada dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang telah dipelajari oleh peneliti yaitu:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Laoli (2019)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Pegawai Organisasi Sektor Publik	Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif.
2	Hasriana, Hasmin & Munir (2017)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan.
3	Rizal & Pasigai (2017)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan	Regresi Linear Berganda	Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Korbaffo (2019)	Analisis Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Kusuma & Said (2017)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Bio Nusantara Teknologi	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

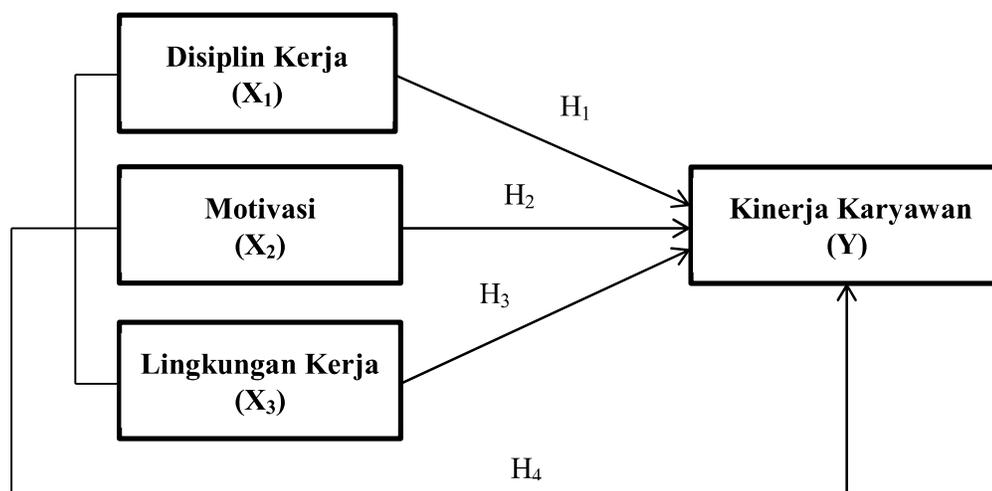
Lanjutan Tabel 2.1

6	Arfianny (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Makassar	Regresi Linear Berganda	Disiplin dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ridwansyah et al (2018)	<i>The Analysis of the Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Tho'in (2018)	<i>Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank</i>	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Sumarsono (2019)	<i>The Impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia</i>	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2019

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2012:63), kerangka pemikiran atau berfikir harus dapat menunjukkan secara jelas keterkaitan antar variabel yang diteliti dan landasan teorinya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka pemikiran asosiatif/hubungan, yang menguji pertautan antar variabel. Maka peneliti melakukan perumusan suatu kerangka pemikiran demi mempermudah pemahaman terkait variabel penelitian yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2019

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64), hipotesis adalah praduga yang bersifat sementara atau jawaban yang sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian. Jadi para peneliti akan membuat hipotesis yang akan dijadikan

tolak ukur maupun pedoman untuk menentukan arah selanjutnya sehingga dapat menarik kesimpulan dari pembahasan penelitiannya.

Hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.
- H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.
- H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.