

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sari, Ratna, 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources*) adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, atau mengorganisasikan dan melayani pegawai. Definisi lain dikemukakan oleh (Mamesah, M, C, Kawet, & Lengkong, P.K, 2016), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan yang tersedia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. 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.

Menurut (Fadillah et al., 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Sedangkan menurut (Sari, Ratna, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan juga berbeda. Untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dan memenuhi persyaratan sehingga dapat melakukan tugasnya tanpa melalui hambatan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tak ada jarak dengan atasan dengan karyawan

ataupun sesama karyawan. Suasana kinerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut (Muhammad, Rahayu, Adolfina, & Lumintang, 2016) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sari, Ratna, 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik (*physical working environment*)

Menurut (Sari, Ratna, 2016) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung 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 (*Non-physical working environment*)

Menurut (Sari, Ratna, 2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dengan sesama karyawan dengan pimpinanya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

2.1.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sari, Ratna, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan (cahaya) yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan 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, yaitu bahwa tubuh manusia masih 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.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di

sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dihendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sari, Ratna, 2016) adanya indikator lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu:

1. Penerangan/cahaya di Tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur di Tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda.

3. Sirkulasi udara di Tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

4. Tata warna di Tempat kerja.

Tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi tempat bekerja.

5. Musik di Tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

6. 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 ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

7. Kebersihan di Tempat kerja.

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

8. Hubungan dengan atasan.

Merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan

9. Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja.

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas (team work) berjalan dengan lancar.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 825). Sedangkan menurut (Arianto, Nugroho, Agung, 2013) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011: 128) disiplin kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku standar perusahaan, perilaku standar perusahaan adalah perilaku bekerja efektif, efisien, dan produktif. Di samping itu disiplin karyawan juga sebagai alat pengawasan manajemen.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan

dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Hamali, Yusuf, 2016: 214).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai, 2011: 825).

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari pendapat tersebut dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuknya dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Kekurangdisiplinan di dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2011: 825) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut (Hamali, Yusuf, 2016: 219 - 221):

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang

pimpinan akan membuat karyawan merasa terindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.4. Proses Tindakan Disipliner

Proses tindakan disipliner bersifat dinamis dan berkelanjutan. Karena tindakan-tindakan seseorang bisa mempengaruhi orang-orang lainnya dalam sebuah kelompok kerja, penerapan tindakan disipliner yang tepat bisa mendorong perilaku baik dari para anggota karyawan lainnya. Sebaliknya, tindakan disipliner yang dilaksanakan tanpa dasar dan tidak tepat bisa memberikan pengaruh yang merugikan bagi para anggota karyawan lainnya (Mondy, Wayne, 2008: 162).

Proses tindakan disipliner pada lingkungan eksternal mempengaruhi setiap bidang dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk kebijakan dan tindakan disipliner. Perubahan-perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti inovasi teknologi, bisa menyebabkan sebuah peraturan menjadi tidak cocok lagi dan bisa menuntut dibuatnya peraturan-peraturan baru.

Perubahan-perubahan dalam lingkungan internal perusahaan juga bisa mengubah proses tindakan disipliner. Melalui pengembangan organisasional, perusahaan bisa mengubah merek atau budayanya. Sebagai hasil dari perubahan ini, para supervisor lini pertama bisa menjalankan tindakan disipliner secara lebih positif. Kebijakan-kebijakan organisasi juga memiliki pengaruh terhadap proses tindakan disipliner.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arianto, Nugroho, Agung, 2013) 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 harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dua bekerja seungguh-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 member contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dngan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan 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. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat atau pengawasan

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 sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

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

8. Hubungan manusia

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, and *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Mamesah, M, C et al., 2016) kinerja merupakan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut (Widyanata, 2016) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu arti adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). (Widyanata, 2016) mengungkapkan bahwa kinerja terjemahan dari kata *performance*, yang berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russell, 1993: 379). Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Sedangkan Menurut (Amir, Faisal, Mohammad, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsure kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Berbeda dengan produktivitas yang perhitungannya nilainya diperoleh melalui pengolahan data kuantitatif, kinerja diukur secara kualitatif.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan kriteria yang telah disepakati bersama selama periode tertentu. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah: organisasi apakah jenis organisasi *public*, *private*, sosial maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja.

2.1.4.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Haryono, Tri, Fathoni, & Yugusna, 2016), berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari itu kinerja karyawan

perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penilaian kinerja karyawan dilakukan secara individu, bukan kelompok, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya.

Kinerja individu, tim, atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan perbaikan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Hamali, Yusuf, 2016: 105).

Istilah kinerja karyawan juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seseorang karyawan. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*). Umpan balik (*feed-back*) merupakan komentar dari konsumen atas output yang didistribusikan yang berguna bagi perusahaan atau perbaikan input berikutnya, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem (Hamali, Yusuf, 2016: 98).

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, Yusuf, 2016: 101):

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari ketiga jenis faktor tersebut yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan (Hamali, Yusuf, 2016: 102).

2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Nugroho & Satrio, 2016) mengemukakan sembilan manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Dari hasil kerja karyawan dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi kinerja.

2. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajemen dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan.

3. Penempatan karyawan.

Pada periode tertentu karyawan akan mengalami promosi, mutasi, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak untuk seorang karyawan.

5. Jenjang karir

Dengan adanya jenjang karir yang jelas seorang karyawan dalam bekerjanya akan bertanggung jawab penuh dan akan mendapatkan motivasi yang lebih tinggi.

6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian dan penataan sumber daya manusia di dalam organisasi, sehingga tujuan bisa tercapai.

7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, serta komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang kurang cocok pada karyawan, untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.

9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

2.1.4.5. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut (Nugroho & Satrio, 2016) adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia. Dalam manajemen kinerja kemampuan sumber daya manusia sebagai kontribusi individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan,

persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensi agar dapat mencapai sasarannya itu. Definisi lain dikemukakan oleh (Fatimah, Dwi, Nur'aini, 2016: 17) manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang bertujuan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Proses tersebut dilakukan melalui pengembangan performa dari beberapa aspek dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan tugasnya ini manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karir dan pengembangan pribadi sumber daya manusia.

Menurut (Hamali, Yusuf, 2016: 99), manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi,

manajer, dan pekerja untuk berhasil. Pengertian manajemen kinerja dapat dipahami lima sudut pandang, yaitu:

1. Manajemen Kinerja sebagai Proses Komunikasi

Manajemen kinerja dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

2. Manajemen Kinerja sebagai Sarana

Manajemen kinerja dikelola untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

3. Manajemen Kinerja sebagai Pendekatan Strategis

Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis dan terpadu adalah untuk kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu. Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, melakukan pekerjaan, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

4. Manajemen Kinerja sebagai Gaya Manajemen

Dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik, baik dari manajer

kepada karyawan (*top-down*) maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer (*bottom-up*).

5. Manajemen Kinerja sebagai Dasar dan Kekuatan Pendorong

Manajemen kinerja sebagai dasar dan kekuatan pendorong maksudnya adalah berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

2.1.4.6. Tujuan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus atau minimal mempertahankannya jika sudah mencapai standar kinerjanya.
2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus.
3. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

2.1.4.7. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Lukito, Puspito, Haryono, Tri, & Warso, Mukeri, 2016), Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Menyangkut mutu pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan).
2. Kuantitas (Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi).
3. Pengetahuan (Tingkat kemampuan seseorang).
4. Ketepatan waktu (Ketaatan seseorang dalam mengikuti peraturan dan prosedur kerja).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, Prabu & Waris, 2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Asuransi Bangun Askrida), menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mamesah, M, C et al., 2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada LPP RII Manado, menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada LPP RRI Manado.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, Rahayu et al., 2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Satrio, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, 2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Manado, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Ratna, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sondole, Rin, Milta, Nelwan, Syanne, & Palandeng, Debbie, 2015) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mamangkey, Tumbel, & Uhing, 2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

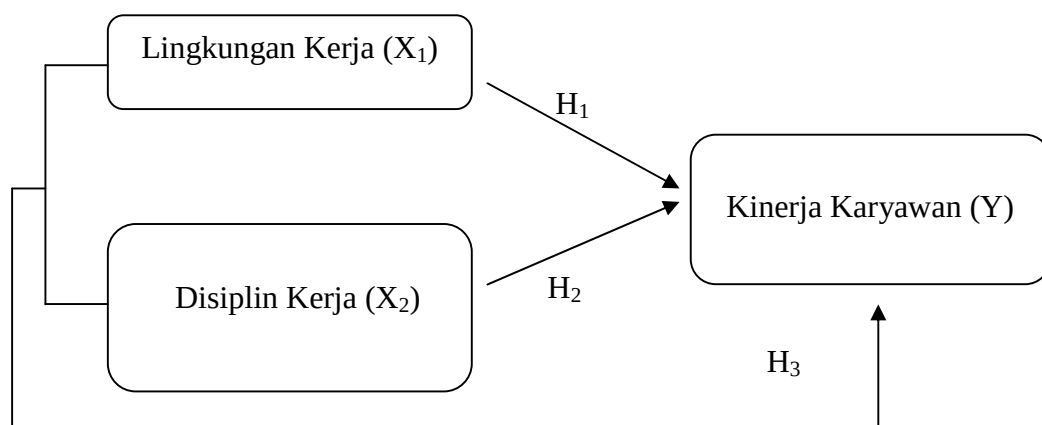
Penelitian yang dilakukan oleh (Mandolang, Ester, Kawet, & Uhing, 2017) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis

regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah et al., 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin, menyatakan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Sugiyono, 2014: 64). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
- H3: Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.