

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Bagian ini mengemukakan hasil penelitian sebelumnya yang relevan serta dapat digunakan oleh peneliti sebagai rujukan mengenai topik penelitian ini. Penelitian terdahulu digunakan untuk mendukung pembahasan dari permasalahan yang diungkapkan dalam penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti, antara lain:

1. (Hidayat & Taufik, 2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mempelajari tentang pengaruh Lingkungan Hidup dan Disiplin dan Motivasi Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang, Untuk belajar tentang efek Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi Sebagian untuk Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang, Dan untuk belajar tentang efek Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Dimana jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah 60 orang responden oleh spesialis. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner ke arah responden, wawancara dengan anggota organisasi, dan juga melihat dokumen perlu. Data yang dikumpulkan didukung dengan pengujian

asumsi dan reliabilitas.

2. (SETIAWAN, 2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. Saat ini sumber daya manusia memiliki posisi penting untuk organisasi atau perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh banyak Rumah Sakit yang ada, RS Kanjuruhan Malang juga terus berbenah kinerja karyawannya sangat baik dalam semua aspek dinas. Rumah Sakit Kanjuruhan Malang adalah rumah sakit pemerintah yang terletak di kabupaten Malang. Kehadirannya merupakan bagian penting dari publik layanan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan sebaik- baiknya kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja baik secara bersamaan atau sebagian, Motivasi sebagian positif berpengaruh signifikan terhadap karyawan performa.
3. (Norianggono dkk., 2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nursa Di Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT.

Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian finance and administration dan marketing area departement pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan jumlah 310 karyawan dan jumlah sampel sebesar 75. Teknik analisis datayang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.

4. (Nugrahaningsih, 2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas". Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Jumlah populasi responden yang diteliti di perusahaan PT. Tempuran Mas adalah 100 Karyawan, tetapi yang

diambil menjadi responden penelitian ini adalah 80 Karyawan. Metode pengambilan sampel adalah sample random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

5. (Tri Widodo dkk., 2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin

kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berasal dari data primer yang telah dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak atasan dan karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan di Telkom Indonesia Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden setelah menggunakan rumus slovin (2007) dengan teknik random sampling. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja) adalah 61,9 % yang ditunjukkan oleh nilai R-Square, sisanya 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

6. (Prasetyo & Marlina, 2019) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Yakni Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

7. (Susanto, 2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT REMBAKA" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. (Hustia, 2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasi secara Working From Office di masa pandemi covid 19. Penelitian dilakukan karena peneliti menganggap perlu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik dalam menyambut era new baru. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
9. (Ichsan dkk., 2020) melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) -I Bukitbarisan Medan” Suatu organisasi ataupun instansi pemerintah akan berhasil dalam pencapaian tujuan bilamana setiap individu atau pegawainya menerapkandisiplin dalam bekerja. Dengan demikian kinerja setiap anggota atau pegawai akan meningkat yang sekaligus juga meningkatnya kinerja organisasi tersebut. Demikian juga halnya dengan Kantor Ajendam I/BB di Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama teori yang menyangkut tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Ajendam I Bukit Barisan Medan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Km 7.6. Medan. Kegiatan penelitian ini direncanakan akan dilakukan terhitung sejak bulan Mei hingga Juli 2017. Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, serta analisis data yang dilakukan diperoleh hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan determinansi sebesar 84,8%, dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung 20,060 sedangkan t tabel 1,984 pada 5%. Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Ajendam I Bukit Barisan Medan agar menjaga dan lebih meningkatkan serta membina disiplin kerja pada lembaga tersebut, demi tercapainya peningkatan

kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan.

10. (Dea dkk., 2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang diteliti adalah karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu responden yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasikan, emeliharaan, dan pemurusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat (Batjo dan Shaleh, 2018:1).

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. Manajemen sumber daya manusia diperlukan guna untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan dengan upaya untuk meningkatkan pencapaian dan tujuan-tujuan perusahaan agar dapat terus menerus bersaing dalam dunia bisnis yang semakin berkembang dimasa sekarang. Tidak hanya itu salah satu tujuan sumber daya manusia yaitu agar dapat memastikan dan mengelola organisasi, memiliki tenaga kerja yang kompetensi dalam mengembangkan karir serta dapat mencapai kepuasan kerja sehingga SDM dapat memaksimalkan apa yang dilakukan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan (Hasibuan, 2016:10).

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2016:335).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasikerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi Hasibun (2015).

2.2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja (Simamora, 2006:611) :

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai

dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.
5. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.2.2.3 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin adalah sebagai berikut(Sutrisno, 2016: 86):

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawaidalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.2.2.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut Mangkunegara (2013) :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

3 Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Melaksanakan suatu pendekatan disiplin kerja yang baik, maka ada hal yang harus diperhatikan yaitu jika salah melakukan pelaksanaannya maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu (Mangkunegara, 2013:130) :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
Pendekatan ini berasumsi :
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan bertujuan
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memuat beberapa indicator yang meliputi (Malayu S.p Hasibuan, 2017:194) :

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipenggunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada efektivitas karyawan dan membuat karyawan tidak memaksimalkan pekerjaannya (Afandi, 2016:51).

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok) (Sedarmayanti, 2017).

2.2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaandapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Perkembangannya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi sehingga mencapai kepuasan yang diinginkan (Afandi, 2016:57).

2.2.3.3 Faktor Pendukung Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Afandi, 2016:52) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis, yaitu (Afandi, 2016:52) :

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah faktor lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- 1) Rencana ruangan kerja
- 2) Rancangan pekerjaan
- 3) Kondisi Lingkungan Kerja
- 4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan
- 2) Sistem pengawasan yang buruk
- 3) Frustrasi
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala Bentuk

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya penting serta sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja (Afandi, 2016:52).

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja (Sudaryo dkk., 2018:51) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugastugasnya serta mata tidak mudah lelah jika cahaya yang terang dan kesalahankesalahan dapat dihindari. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat cepat, mudah, dan senang.

2. Pewarnaan

Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat yang memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Penggunaan warna ini sangatlah

mempengaruhi perasaan karyawan, rasa tidak menyenangkan ataupun kurang mengenakan saat memandang sehingga mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja yang secara tidak langsung dapat menghambat produktivitas karyawan.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

4. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hiduplainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja para pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menyegarkan fisik pegawai, namun sebaliknya jika pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudahnya karyawan merasakan kelelahan.

5. Suara atau kebisingan

Pelaksanaan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar

kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendapatkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada pada lingkungan kantor.

2.2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.2.4.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (M. Dawam Rahardjo, 2012).

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Berdasarkan pengertian tersebut peningkatan sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif (Yoman, 2016).

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang

yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional Sutrisno (2015).

2.2.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2013) meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

2.2.4.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun indikatornya yang digunakan Untuk mengukur Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Mocondopis, Hendra (2015) adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki oleh karyawan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan, kemahiran dan keterampilan yang dimiliki aparatur, proses rekrutmen dan penempatan berdasarkan kriteria yang objektif, pelatihan yang diikuti untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

4. Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang di petik oleh seorang dari peristiwa-peristiwa yang di lakukan dalam perjalanan hidupnya. Adapun indikator yang digunakan adalah: latar belakang organisasi yang dimiliki oleh aparatur, masa bakti aparatur, penghargaan yang telah didapat.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberi pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013:7)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang

dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan(Fajar Nur'aini, 2017).

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur,

mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta 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.

2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195) ada beberapa factor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. pegawai yang memiliki kinerja

yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Pegawai yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3. Citra Pegawai

Citra pegawai merupakan pandangan terhadap seseorang atau pegawai, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri tauladan.

2.2.5.4 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat di setiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ia berkerja. Indikator kinerja Menurut Wilson bangun (2013:234) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai dalam suatu instansi harus meemenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketetapan Waktu.

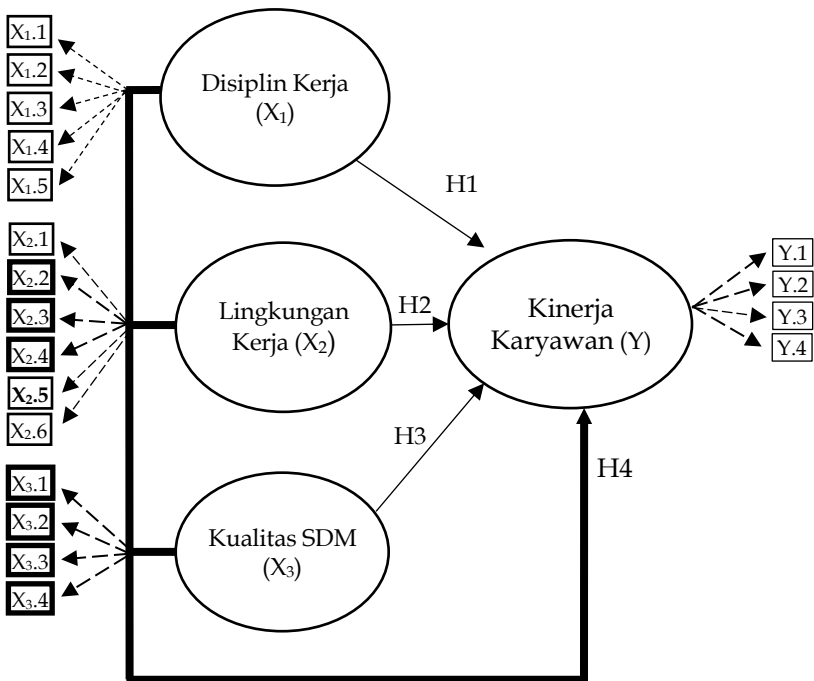
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untu jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.




2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini akan mengkaji tentang keterkaitan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Anteraja Sidoarjo sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

-  : menjelaskan pengaruh parsial
-  : menjelaskan pengaruh simultan
-  : menjelaskan indikator

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus

dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis memuat hubungan antar variabel. Hubungan ini dibangun berdasarkan kerangka teori. Keberadaan hipotesis pada hakikatnya untuk memberikan kemudahan yaitu : sebagai pedoman untuk mengarahkan penelitian, memberikan batasan tentang apa yang harus diteliti, serta sebagai pedoman untuk menyusun kesimpulan yang akan dihasilkan.

2.4.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2016:278) berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan - kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, dipergunakan

secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada efektivitas karyawan dan membuat karyawan tidak memaksimalkan pekerjaannya (Afandi, 2016:51). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

H2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Berdasarkan pengertian tersebut peningkatan sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif (Yoman, 2016). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

H3 : kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anteraja Sidoarjo

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk,serta cepat pulang karyawan. Jadi hal

inimerupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen Sutiyadi (2017).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. 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 F Nurwibowo (2016).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi yang dapat berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus ada pelatihan sumber daya manusia yang bertujuan untuk pegawai agar bisa disiplin dalam pekerjaannya (Widodo, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Dumai. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di Kota Dumai dan bekerja pada 9 perusahaan di Kota Dumai. Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data penelitian diperoleh langsung dari responden berupa kuisioner yang berisi pertanyaan terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variable yaitu kualitas sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan

kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kualitas sumber daya manusia, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.