

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga peran aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentuan berlangsungnya proses produksi, serta aktivitas organisasi menurut Hasibuan dalam Indah (2014, p.13) Definisi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pengaturan-pengaturan yang ada dengan rasa senang hati (Indah Puji, 2014, p.182). Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam sebuah organisasi, diperoleh suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan, disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam Indah Puji (2014, p.183) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Nawawi dalam Indah (2014, p.183) berpendapat bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan dalam Indah (2014, p.183) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari

dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu,serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasi.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko dalam indah puji hartatik,disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan prabu mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk mengerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang terulang.tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh veithzal riva'i bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan yang mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.contohnya dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan,skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Indah (2014, p.195) ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu disiplin modern, tradisi, dan bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern

Disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah kebutuhan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi yaitu:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-putusan yang diambil terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin tradisi

Disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bilah telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlakukan hukuman lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pengawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetap merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

Berdasarkan teori – teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan Suatu aturan yang dibuat oleh perusahaan, supaya karyawan mau mengikuti prosedur. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Indah (2014, p.200) indikator mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terburuk tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bilang ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

5. Sangsi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarah dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberikan secara konsisten.

7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.2.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang disiplin atau patuh terhadap aturan akan memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya, jika seseorang tidak disiplin dalam bekerja tentunya orang tersebut malas bekerja dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Danang sunyoto (2013, p.1) Motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kekuatan yang

signifik, dan arah tersebut positif dengan mengarahkan mendekati objek yang menjadi tujuan. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014, p.107) mengemukakan bahwa motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Santoso Soroso dalam Irham (2014, p.107) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupaun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. (Wibowo, 2011:377).

Berdasarkan teori – teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai sehingga timbul rasa semangat dari dalam diri.

2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

1. motivasi positif

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

2. motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi

negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum. Tetap untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3 Proses Motivasi

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pemimpin atau perusahaan saja.

3. Komunikas efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan

2.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi dapat dijelaskan menggunakan teori hierarki kebutuhan, sebagaimana yang dijelaskan oleh abraham maslow dalam danang sunyoto (2013, p.2) tentang lima jenjang/hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologi merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

b. *Kebutuhan rasa aman (safety needs)*

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. *Kebutuhan sosial (social needs)*

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, reaksi bersama.

d. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. *Kebutuhan aktualitas diri (self actualization needs)*

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.3.5 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang maksimal, begitu juga sebaliknya orang yang motivasi kerjanya rendah maka kinerja yang dihasilkan kurang maksimal dan menjadi malas – malasan dalam bekerja.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau menjadi tanggung jawab. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan

menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan fisik adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada disekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik terdiri dari meja, kursi, serta peralatan kerja alatnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

1. Menurut tohardi, (2004, p.137) yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan, keadaan udara, warna, kebersihan.
2. Menurut Agus Ahyari, (1986, p.128) lingkungan dalam hal ini merupakan suatu lingkungan dimana para pekerja tersebut bekerja, sedang kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini akan termasuk sebagai satu unsur lingkungan kerja.
3. Menurut Marbun, (2009) lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan.
4. Menurut Kartono (2002, p. 18) lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologi yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja atau segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan kata lain semua faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Dan suara dalam ruangan kerja.
5. Menurut Simamora, (2004, p. 81) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi.

Lingkungan kerja non fisik, yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercipta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Hubungan dalam organisasi banyak berkait dengan rentang kendali yang diperlukan organisasi karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki yang dalam hal ini adalah para atasan.

Lingkungan kerja dalam organisasi (instansi) harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat dan akhirnya akan meningkatkan produksi.

Lingkungan kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi (instansi) demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi (instansi) tersebut. Beberapa faktor lingkungan kerja (Agus Ahyari, 1994, p. 12) sebagai berikut:

Berdasarkan teori – teori di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kerja karyawan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan

Salah faktor untuk meningkatkankepuasan dan produktivitas kerja karyawan adakah penerangan. Perusahaan yang mempunyai ruang kerja dengan penerangan baik akan menunjang karyaan untuk bekerja lebih baik dan menaikkan tingkat keamanan karyawan. Secara garis besar penerangan yang baik untuk ruangan kerja karyawan meliputi:

- a. sinar yang terang, cukup dan tidak menyilaukan pemberian penerangan yang berlebihan akan menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Sinar yang terlalu terang menjadikan karyawan merasa silau, sehingga karyawan kurang dapat melakukan pekerjaan yang benar-benar memerlukan ketelitian dan kecermatan. Untuk menghinari kesilauan itu maka sistem penerangan dalam ruang kerja harus tepat dan bila perlu dilengkapi dengan alat-alat yang dapat menghilangkan silau yang di akibatkan oleh sumber sinar.
 - b. Distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak dapat kontras yang tajam. Meratanya distribusi sinar yang baik dalam satu ruangan ataupun beberapa ruang sangat diperlukan. Distribusi sinar yang kurang merata akan menjadikan mata para karyawan cepat lelah, karena berkali-kali harus melakukan adaptasi. Kelelahan mata mengakibatkan semangat kerja berkurang dan akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Agus Ahyari (1994, p. 20) mengutarakan berbagai keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang baik sebagai berikut:
 1. Menaikkan tingkat produksi perusahaan (instansi)
 2. Memperbaiki kualitas pekerjaan para karyawan
 3. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
 4. Memudahkan pengamatan dan pengawasan
 5. Mempertinggi gairah kerja para karyawan
 6. Mengurangi turn over karyawan
 7. Mengurangi kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan
 8. Menekan biaya produksi
2. Suara Bising

Dalam menjalankan proses produksi, pada umumnya mesin-mesin yang digunakan perusahaan akan mengeluarkan suara yang mengganggu. Suara yang mengganggu itulah yang dinamakan

kebisingan. Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dihendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Kingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir, konsentrasi mudah bubar, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlambat waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

Suara kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin atau peralatan dalam lingkungan perusahaan (instansi) dapat dikurangi dengan cara (Agus Ahyari, 1994, p. 44) sebagai berikut:

1. Pengendalian sumber suara
 2. Isolasi dari suara
 3. Penggunaan peredam suara dan
 4. Pemakaian alat pelindung telinga
3. Suhu udara

Faktor lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap tingi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah suhu udara. Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja para karyawan. Adapun cara yang dapat di tempuh untuk mengatur suhu udara yaitu:

1. ventilasi yang cukup
 2. pemasangan kipas angin
 3. pemasangan AC dan
 4. pemasangan humidifer
4. Ruangan gerak

Ruangan gerak karyawan juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang di bebankan kepada para

karyawan. Secara langsung atau tidak langsung hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Desawa ini banyak perusahaan cenderung untuk mengguankan warna terang untuk dinding ruangan kerja perusahaan.

6. Keamanan

Keamana erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan memengaruhi produktivitas perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pebaur.

2.4.3 Karakteristik Lingkungan Kerja

Karakteristik lingkungan kerja meliputi tiga faktor, yaitu tugas bawahan, kerja kelompok dan faktor organisasi:

a. Tugas bawahan

salah satu faktor lingkungan kerja yang paling penting adalah tugas individual. Peneliti telah memfokuskan pada apakah tugas sangat terstruktur atau tidak terstruktur. Tugas-tugas yang terstruktur, tugas rutin, teori ini memukakan bahwa perilaku instrumental dari pemimpin tidak tepat karena harapan dan persepsi yang jelas dicapai. Kepemimpinan supportif atau partisipatif akan meningkatkan kepuasan ekstrinsik dari pekerja dalam suatu tugas yang dapat memberkan kepuasan intrinsik. Semakin tidak terstruktur suatu tugas perilaku kepemimpinan direktif dan instrumental yang lebih diterima bawahan.

b. Kelompok kerja

Karakteristik kelompok kerja dapt juga mempengaruhi penerimaan dari gaya kepemimpinan mungkin lebih penting pada tingkat

tertentu, pemimpin tidak boleh mengabaikan gaya kepemimpinannya yang lain.

c. Faktor organisasi

Faktor lingkungan kerja yang terakhir adalah berkaitan dengan masalah-masalah seperti tingkat sejauh mana aturan, prosedur dan penentuan kebijakan tugas kelompok, situasi yang tegang dan situasi dengan ketidak pastian yang tinggi.

2.4.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2011, p.7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan 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. Irham Fahmi (2014, p.127) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Irham (2014, p.127) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Lebih jauh Indra Bastian dalam Irham (2014, p.128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Berdasarkan teori – teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah diperbuat atau dikerjakan oleh seseorang.

2.5.2 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja yang merupakan Kriteria Paul Hersey, Kenneth H. Blancehard, dan Dewey E. Johnson sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2011, p.135) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mendukung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencaai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat

atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

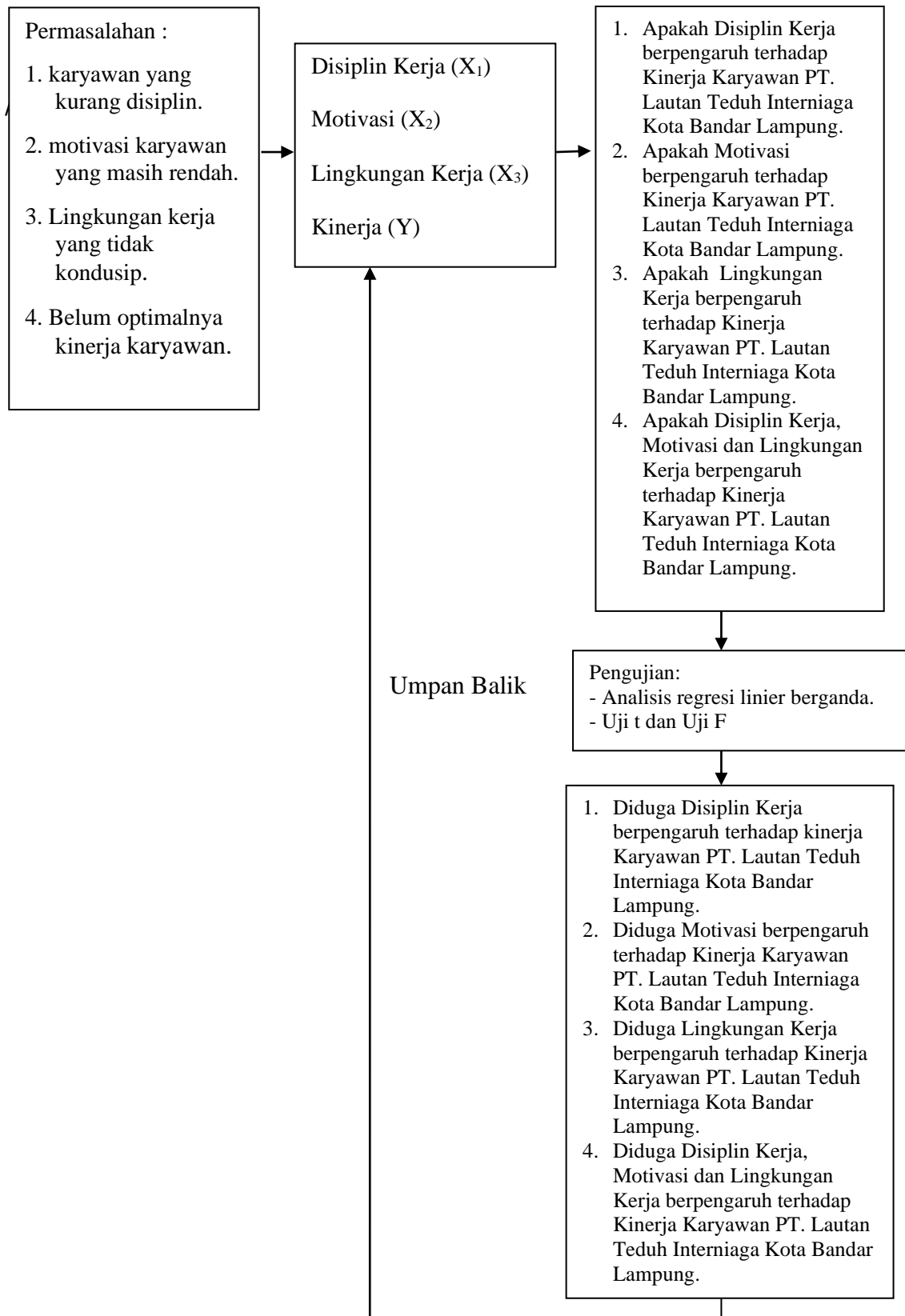
6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu kersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

2.7 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi (X2) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.

2.7.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X3) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.

2.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasinya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja pegawainya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

H4 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.