

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019 : 10), mengatakan 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 (Ajabar, 2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Menurut (A.F Stoner dalam Larasati, 2018), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut (Simamora dalam Larasati, 2018), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Menurut (Marwansyah dalam Cahyawening, 2019), menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu. Menurut (Sihotang dalam Sinambela, L.P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai macam tugas maupun masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah tentukan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019 : 89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut (Sari, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisai dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2021 :114) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu ketaatan mengikuti aturan, norma yang berlaku dalam masyarakat atau dalam suatu perusahaan (pegawai) dengan tujuan agar menjadi lebih tertib atau lancer dalam pelaksanaan kegiatannya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019 : 97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar atau kecil, kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada atau tidak adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan, pemimpin teladan sangatlah penting karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, Tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah di tetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan jika ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil Tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
5. Baik atau tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan.
6. Terciptanya kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Adapun indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik bukan karena paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018:65) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Enny (2019:56) mengatakan bahwa) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam bekerja baik lingkungan kerja fisik maupun psikis.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi Kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :
- a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.
 - c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja, penggantian pemimpin perusahaan.
 - e. Perselisihan antar pribadi maupun kelompok.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan atau alat lainnya.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras agar tidak mengganggu pekerja lainnya.

5. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:63) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tugas.

Menurut Kamsir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja karyawan dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode tertentu.

Menurut Silalahi (2021) kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di tempat kerja.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilaksanakan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal.
2. Kuantitas hasil Kerja
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Hubungan Interpersonal
Sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV (Cilacap)	Perbedaan penelitian ada pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap	Sebagai referensi yang sedang dilakukan

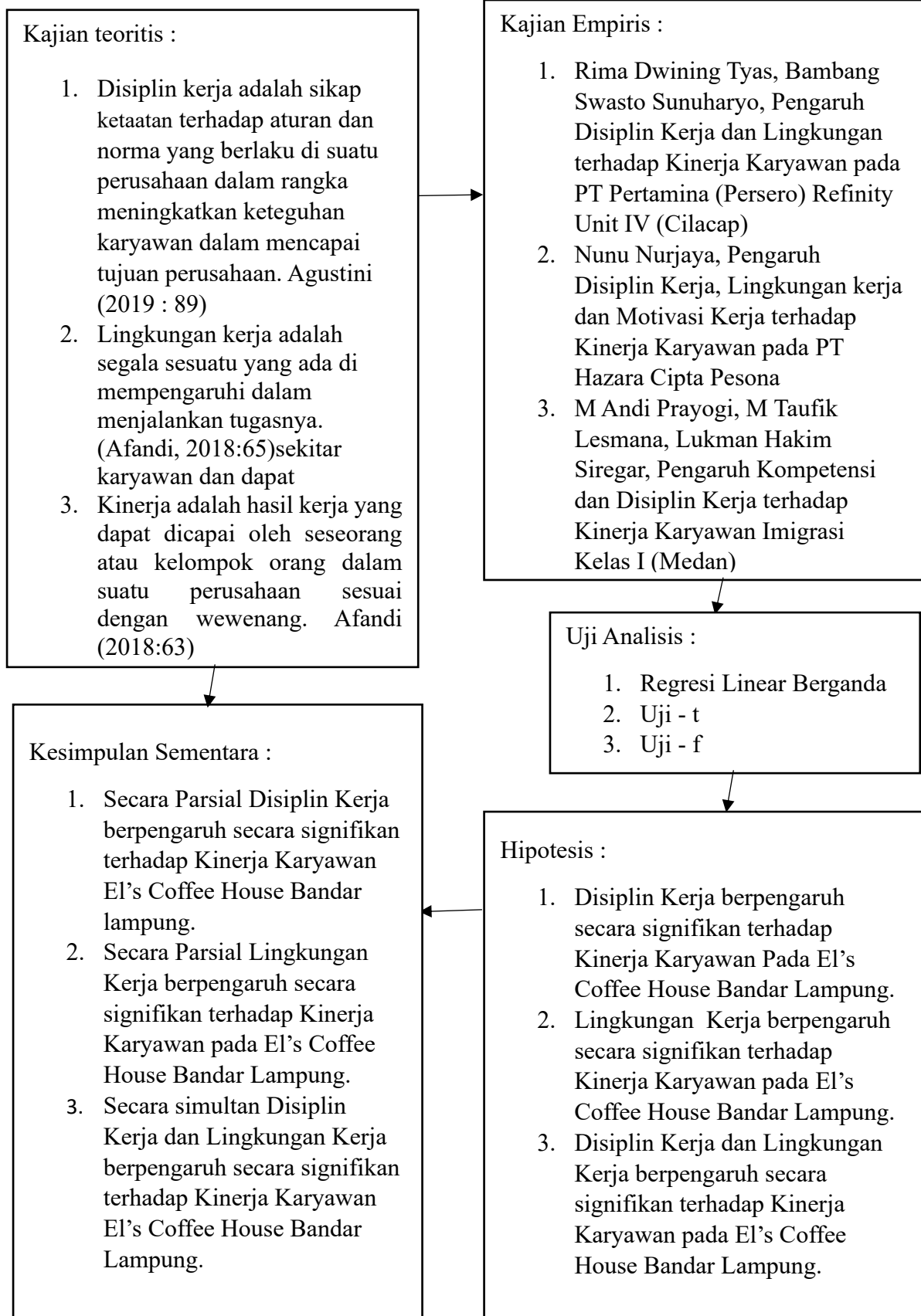
				kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV (Cilacap)	
2.	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona	Perbedaan penelitian yang ada pada variabel X3 dan motivasi kerja dan pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hazara Cipta Pesona	Sebagai referensi yang sedang dilakukan
3.	M Andi Prayogi, M Taufik Lesmana, Lukman Hakim	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Imigrasi Kelas I (Medan)	Perbedaan penelitian ada pada variabel X1 kompetensi dan pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja	Sebagai referensi yang sedang dilakukan

	Siregar (2019)		objek penelitian	berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Imigrasi Kelas I (Medan)	
4.	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Hani Supriyanto, Zain Mukaffi	The effect of work environment on employed performance through work discipline	The difference in the research is in the research object	The results of this study prove that work discipline is able to mediate the influence of the work environment of employed performance	As a reference for research that is being carried out
5.	A.K Yohanson, Lukmanul Hakim, Riyadini Rian Utami, Aurellia Salsabila (2022)	The Effect of work environment an work motivation on teacher performance at SMK Gajah Mada Bandar Lampung	The difference is in the independent variables that is work motivation X2 and	The result of the study of results of data analysis an hypothesis testing have been carried out to	As a reference for research that is being carried out

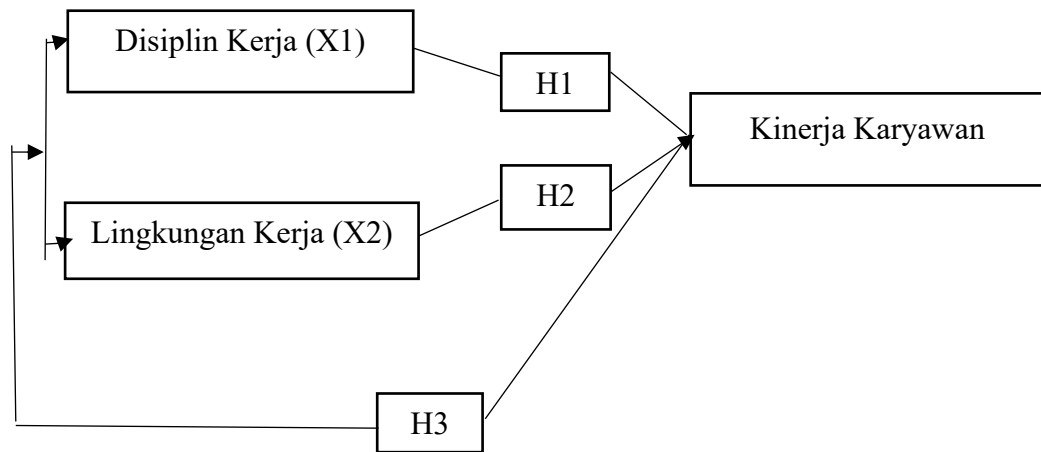
			object in the research	increase the translation of the result of the study related to the factors that trigger the performance of teachers of SMK Gajah Mada Bandar Lampung, it can be drawn as a summary, namely the physical work environment has an impact on performance and the physical work environment an work motivation has an impact on the performance of SMK	
--	--	--	---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				Gajah Mada Bandar Lampung teachers	
--	--	--	--	---------------------------------------------	--

2.6 Kerangka Pemikir



2.7 Kerangka Teori



2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan, hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan yang berlaku.

Menurut (sumadhinata) 2018 disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan El's Coffee House Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah hal yang meliputi fisik, sosial, dan psikologi di dalam perusahaan dan memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Anam) 2018 lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapat rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan.

H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan El's Coffee House Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, dan kualitas hasil kerja.

Menurut Mangkunegara dalam (triastuti, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

H3 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan El's Coffee House Bandar Lampung.