

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang. ). Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016 : 7) bahwa 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.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:61) mengemukakan “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. Menurut Thomas dan Scott dalam

Hasibuan (2016:28) mengemukakan “Penilaian kinerja adalah penilaian terhadap kinerja posisi seorang karyawan, yang merupakan salah satu tanggung jawab terpenting yang ada pada seorang manajer”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tantang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019 : 189) sebagai berikut :

##### **1.) Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 2.) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3.) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4.) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

## 5.) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang

kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka akan karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6.) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7.) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

#### 8.) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9.) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10.) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan keraj dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 11.) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

#### 12.) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karywan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

#### 13.) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

**c. Indikator kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:208-210) sebagai berikut :

1.) Kualitas (Mutu)

Kualitas diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan.

2.) Kuantitas (Jumlah)

Merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3.) Ketepatan Waktu

Tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu yang telah ditetapkan, dengan maksud untuk berkoordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4.) Penekanan Biaya

Biaya dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilakukan. Artinya biaya dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi biaya yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran

diberikan, inilah yang dinamakan pemborosan dan kinerjanya dicap kurang baik begitu juga sebaliknya.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian motivasi**

Menurut Maslow (Sutrisno 2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Latief dkk. (2018), jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal begitu pula sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka tidak akan ada hal baru yang dapat dilakukannya untuk mencapai target perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu pegawai akan bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan pemaparan teori-teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan upaya mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan segala keahlian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

**b. Indikator motivasi kerja**

Menurut Sugiyono (2016:18) beberapa faktor mempengaruhi motivasi, yaitu :

1.) Lingkungan kerja

Yaitu segala sesuatu kondisi yang ada dan di rasakan oleh para karyawan atau pegawai yang pengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas tugas karyawan.

2.) Gaji yang adil dan kompetitif

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3.) Insentif

Yaitu mendorong atau perangsang seperti bonus atau reward yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar semangat lebih besar untuk berpresentasi.

4.) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya.



Berdasarkan uraian yang tersampaikan, bisa dipahami indikator motivasi, meliputi internal dan eksternal.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:12) adalah Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Dessler (2017:468) menyatakan : *“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations).*

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis memahami bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku karyawan atas kesadaran dirinya untuk mentaati peraturan yang berlaku dan dibuat oleh

manajemen atau organisasi, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja

**b. Bentuk-bentuk disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1.) Disiplin preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2.) Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- 3.) Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukumanyang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1.) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2.) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3.) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4.) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5.) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6.) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara

satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7.) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a.) Saling menghormati
- b.) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya,
- c.) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan
- d.) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

#### **d. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:194-198) indikator-indikator disiplin kerja antaranya:

1.) Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepadakaryawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja secara serius dan disiplin.

2.) Teladan Pimpinan

Peran kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan disiplin karyawan, karena pemimpin bertindak sebagai contoh dan panutan bagi bawahan mereka.

3.) Balas Jasa

Kompensasi (gaji dan tunjangan) juga mempengaruhi disiplin karyawan, karena kompensasi memberikan kepuasan dan kasih sayang karyawan kepada perusahaan / pekerjaan.

4.) Keadilan

Keadilan berkontribusi pada realisasi disiplin karyawan karena merasa bahwa ego dan kemanusiaan itu penting dan mengharuskan mereka diperlakukan seperti orang lain. Keadilan yang baik datang dengan disiplin yang baik.

5.) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) sebenarnya adalah cara paling efektif untuk mencapai disiplin bagi karyawan perusahaan.

6.) Sanksi Hukuman

Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan.

7.) Ketegasan

Keputusan kepemimpinan untuk bertindak mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Manajer harus bertindak dengan keberanian dan tekad untuk menghukum pekerja sesuai dengan sanksi yang ditetapkan.

8.) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara karyawan membantu menciptakan disiplin yang baik bagi perusahaan.

## **4. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:23), mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan 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. 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

dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### **b. Jenis-jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017:25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

##### **1.) Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua, lingkungan yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

##### **2.) Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga

merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018:66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1.) Rencana ruang kerja

Melipusi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2.) Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3.) Kondisi lingkungan kerja

Penrangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.



4.) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy,

dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Visual privacy berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

**d. Aspek-aspek lingkungan kerja**

Aspek- aspek menurut Afandi (2018: 69) tersebut adalah sebagai berikut:

1.) Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni: Pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2.) Kondisi kerja,

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam

bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

### 3.) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### **e. Indikator-indikator lingkungan kerja**

Indikator Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2016: 26) mengemukakan Indikator-indikator yang menentukan lingkungan kerja yaitu :

##### 1.) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

##### 2.) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

### 3.) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

### 4.) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

### 5.) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

### 6.) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

### 7.) Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN

(Persero) Distribusi Denpasar Bali. PLN Distribusi Denpasar Bali dan sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi Zulkifli (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Hasil penelitiannya Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan dan Disiplin dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Jaya ((2021) Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Hasil penelitiannya bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona

Penelitian yang dilakukan oleh Ossy Vina Sonia (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya. Penelitiannya secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis secara parsial, variabel motivasi mempunyai nilai pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel disiplin dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ety Puput Rahayu (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Talaat Lutfi dan Dhiyan Septa Wihara (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, disiplin, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Penelitian yang dilakukan oleh Naila Amrillah Zakiah dan Jojok Dwiridotjahjono (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Apsari dan Rinaldi Syarif (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Hasil penelitiannya bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Komite. (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dengan terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI

Penelitian yang dilakukan oleh Alesandro (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di K SP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim

Penelitian yang dilakukan oleh Suprati dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja Puskesmas. Hasil penelitiannya Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan kerja disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas,ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas,ada pengaruh signifikan kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Lesmana Farhan Anshari Damanik (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sharah Rizqiyah, Badia Perizade, Zunaidah, Agustina Hanafi (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja. Jumlah populasi yang digunakan adalah 169 responden dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Asa, Seraphina Damayanti dan hendry (2021). Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DKI Adam Malik Medan. Hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IDK Adam Malik Medan

Penelitian yang dilakukan oleh Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea dan Mayang Sari M Siahaan (2022).



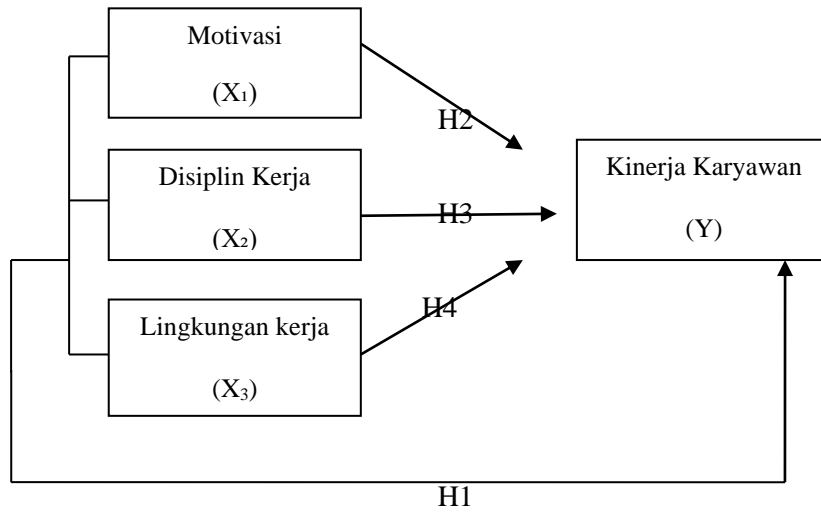
Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Medan Area-1. Hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam memicu pencapaian hasil kinerja oleh karyawan, apabila seseorang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sudah dapat dikatakan hasil kerja pencapaiannya akan bagus pula dan kinerja yang dilakukannya akan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain dari motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana semakin disiplin dan tepat waktunya karyawan itu dalam melaksanakan tugasnya maka pencapaian target perusahaan akan tepat sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selain motivasi dan disiplin kerja ada juga lingkungan kerja, lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat PT. Belitang Panen Raya dapat terlihat adanya masalah motivasi kerja yang dapat dilihat dari perusahaan seperti upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan kurangnya insentif atau reward bagi karyawan yang berprestasi.

PT. Belitang Panen Raya dapat terlihat adanya masalah disiplin kerja yang dapat dilihat bahwa banyak yang tidak tepat waktu tidak sesuai standar jam masuk kerja perusahaan. Tidak hanya itu sanksi hukuman yang diberikan tidak memberi dampak apapun terhadap karyawan yang melanggar. Sanksi hukuman yang diberikan adalah berupa skorsing dalam jangka waktu tertentu, dan masih dianggap hal yang sepele

Begitu pula kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lam, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada PT. Belitang Panen Raya dapat terlihat adanya masalah lingkungan kerja yang dapat dilihat dari perusahaan tidak mengutamakan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tempat istirahat karyawan yang ada dilapangan belum memadai, dimana ruangan yang ada masih terbilang kurang baik seperti kurangnya fasilitas yang memadai seperti pendingin ruangan yakni kipas, dinding dan plafon atas yang sudah mulai kusam.



**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka diatas maka hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya