

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya segala tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan [8].

Manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang yang berkerja, pada suatu organisasi yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia didalam suatu organisasi [9].

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan [10].

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berfokus pada masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut fungsi - fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

###### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah [5]:

###### **1. Tujuan sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

## 2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

## 3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

## 4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

### 2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen yaitu elemen - elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang akan di jadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan [1]:

#### 1. Perencanaan

Memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi lainnya tak dapat berjalan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian memudahkan dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi tersebut. Pengorganisasian dalam dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa

yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas - tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan

Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

4. Pengevaluasian

Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keteampilan teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa depan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebgaiian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.2 Kinerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan [11].

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya [12].

Kinerja adalah catatan mengenai akibat - akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi [13].



Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil maupun tingkat keberhasilan seseorang yang dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan berdasarkan target atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) [10].

#### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.1.2.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menyeluruh kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana antar individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Adapun tujuan diterapkan manajemen kinerja adalah untuk [14]:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi kinerja.
3. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka menjadi lebih meningkat.
4. Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka.
5. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kerja.

6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
9. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas tinggi.

#### **2.1.2.4 Indikator Kinerja**

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan) yaitu [15]:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat

karyawan dalam bekerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup kinerja adalah [16]:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang berdemokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [17]. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori yakni [17]:

1. Lingkungan kerja fisik.

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Contohnya struktur tugas, pola pekerjaan, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

### 2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja mereka, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung [17].

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: kantor, pabrik, sekolah, kota, *system* jalan raya dan lain-lain).

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: *temperature*, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu [18]:

1. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang lapang dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Ventilasi udara yang baik untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan, baik yang diperlukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat memberikan pengaruh pada dirinya dan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja karyawan sehingga prestasi kerja meningkat dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar kerja yang telah ditentukan.



### 2.1.3.4 Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Indikator diperlukan untuk mengukur penilaian lingkungan kerja secara individu, yaitu [17]:

#### 1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### 2. Udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

#### 3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat, oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

#### 4. Keamanan Kerja Pegawai

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja pegawai sehingga kinerja menjadi baik.

#### 5. Suasana kerja

Suasana kerja dalam instansi merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan instansi. Suasana dalam instansi yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya.

#### 6. Kerja sama Antar Kelompok

Kerja sama dapat dilihat dari sejauh mana pegawai merasakan adanya kerja sama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang didapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [1]. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar atas tanggung jawabnya dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Definisi lain mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan [19].

### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis Disiplin kerja terdiri atas [19]:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan standar operasional prosedur (SOP). Oleh karena itu, Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Keberhasilan penerapan kedisiplinan ini terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama: para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan

miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. Kedua: para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga: para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Disiplin korektif menjelaskan bahwa berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi di prakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pemimpin yang memang berwenang untuk itu. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. Pertama, karyawan yang dikenakan sanksi harus di beritahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya. Kedua, kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri. Ketiga, dalam hal pengenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian.

### 2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku - perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Adapun tujuan organisasi yaitu [19]:

#### 1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah Kesedian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## 2. Tujuan khusus disiplin kerja

Adapun tujuan khusus antara lain :

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan agar menghasilkan suatu kinerja yang baik.

### 2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut teori para ahli, sebagai berikut [20]:

1. Ketepatan waktu, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Bertanggung jawab tinggi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.
3. Mematuhi peraturan, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pegawai memakai seragam kantor, bertingkah laku dalam pekerjaan, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.



4. Menaati ketentuan jam kerja, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan para pegawai taat terhadap aturan waktu jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

## 2.1.5 Motivasi

### 2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [21]. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi menjadi penting karena tanpa adanya motivasi dari para karyawan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa individu [22]. Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [23].

### 2.1.5.2 Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung [24]:

#### 1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan *nonmaterial*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

#### 2. Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas - fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana

pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

### 2.1.5.3 Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut [5] :

#### 1. Tingkat kinerja yang tinggi

Tugas dari setiap manajer untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

#### 2. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan rendah

Keinginan keluar karyawan dari perusahaan dan ketidakhadiran karyawan (absensi) disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pada bagian manajer. Ketidakpuasan yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah dan jadwal-jadwal produksi.

#### 3. Penerimaan perubahan organisasi

Manajemen perusahaan harus membaca dengan cepat lingkungan internal dan eksternal, karena adalah perubahan sosial dan evolusi teknologi pada tingkatan motivasi karyawan. Perubahan sosial membangkitkan aspirasi - aspirasi karyawan dan menempatkan permintaan tambahan pada organisasi.

#### 4. Gambaran organisasi

Karyawan adalah cermin organisasi. Para manajer harus menempatkan standar kinerja yang tinggi yang dipasangkan dengan imbalan - imbalan moneter dan non moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap gambaran merek dari produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

### 2.1.5.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu [5]:

#### 1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya, jika karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, bernapas, dan seksual
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

## 2. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, gaji
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan *interpersonal*, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

## 3. Teori insting

Teori motivasi insting muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku : terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu,

kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

#### 4. Teori *drive*

Woodworth menggunakan konsep *drive* tersebut sebagai *energy* yang mendorong organisasi untuk melakukan tindakan. Kata *driver* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

#### 5. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt berpendapat pada momen waktu, Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi *Gestalt* yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan, motivasi juga memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dorongan untuk meningkatkan potensi kinerja yang maksimal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan adanya pemberian motivasi dalam suatu perusahaan misalnya pemberian *reward* seperti bonus dan pengakuan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga para karyawan termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### 2.1.5.5 Indikator Motivasi

Bagi setiap karyawan memiliki motivasi merupakan suatu dorongan dalam menumbuhkan dan mencapai semangat dalam bekerja [16]:

##### 1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.



## 2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

## 3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

## 4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ria Lestari, Dudung Abdurrahman (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan [25].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Madha Suryansyah Widodo, Ambar Wariati (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki di Sukoharjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [26].

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Haryanti Lubis, Heryenzus (1 Juni 2020) dengan judul Pengaruh disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [27].
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Dumai. Penelitian ini dilakukan dengan 65 sampel. Dengan menggunakan metode penelitian *multiple regression analysis model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala Dumai. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif sedangkan variabel disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [28].
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan [29].
6. Penelitian yang dilakukan oleh Kalistus Gaudensius Ria, Titus Indrajaya, Amri Piguno (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Meika Trans Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [30].

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Review Penelitian terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian yang Diperoleh oleh Penelitian</b>
Ria Lestari, Dudung Abdurrahman (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GraciaJaya Makmur Bandung	X <sub>1</sub> :Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa: 1. Secara Simultan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Madha Suryansyah Widodo, Ambar Wariati (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki di Sukoharjo	X <sub>1</sub> :Disiplin Kerja X <sub>2</sub> :Komitmen Organisasi X <sub>3</sub> :Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa: 1. Secara Simultan Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Sri Haryanti Lubis,Heyenzus (1 Juni 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap	X <sub>1</sub> :disiplinKerja X <sub>2</sub> :Motivasi Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara simultan Disiplin kerja dan Motivasi Kerja

	Kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka kurir		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Yanti Komala Sari (2014)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Dumai	X <sub>1</sub> :Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi X <sub>3</sub> : Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara Simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara Parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif, motivasi berpengaruh positif, sedangkan variabel disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics.	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara Simultan Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.



Kalistus Gaudensius Ria, Titus Indrajaya, Amri Piguno (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Meika Trans Jakarta	X <sub>1</sub> :Gaya Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---	--	---

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Didalam suatu perusahaan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena mempengaruhi baik secara kualitas dan kuantitas perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

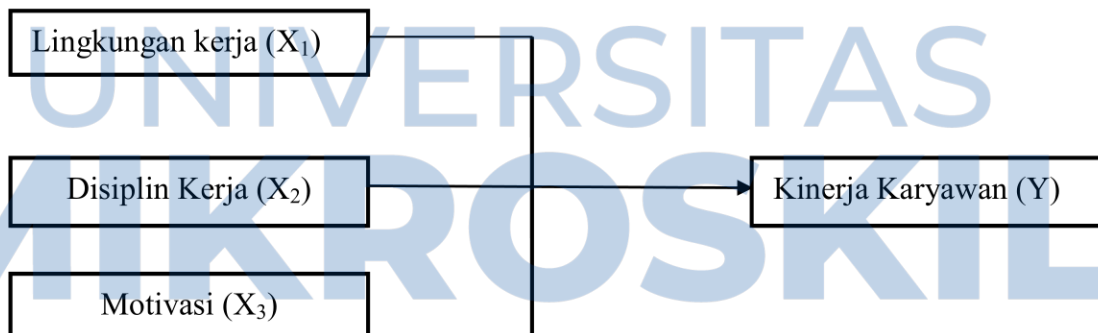
Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja [31]. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi setiap perusahaan. Saat karyawan melakukan pekerjaannya maka harus ada dukungan dari lingkungan kerja yang baik yang mampu mendukung berjalannya pekerjaan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan diharapkan akan maksimal karena karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja, akan memberikan semangat bagi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya [20]. Disiplin juga menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan karena karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik dan

disiplin mencerminkan tanggung jawab. Tetapi tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan ini dibebankan kepada seseorang karyawan yang bersangkutan dan untuk mengetahui tentang disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

Motivasi adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya [31]. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk maksimal dan dapat menjadi pedoman karyawan dalam bekerja, terutama memberikan manfaat yang baik bagi karyawan. Dengan adanya motivasi maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan, dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang dituliskan, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawab sementara dari masalah penelitian yang perlu diuji melalui pengumpulan data dan analisis data [32]. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

#### **2.4.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain [31]. Lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non - fisik. Perusahaan harus mampu menyediakan kedua jenis lingkungan kerja tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat karyawan untuk bekerja secara maksimal dan saling bekerja sama. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan [25]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

$H_1$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.

#### **2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.**

Disiplin kerja merupakan suatu sifat saling menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi -sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [33]. Dengan ini menjelaskan bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang diperoleh dari sikap saling menghargai satu sama lainnya dan tekun dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau prosedur perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan [27]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.

#### **2.4.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [34].

Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ini menjelaskan bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan diperoleh karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [29]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.

#### **2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.**

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Ada pula disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja yang diberikan perusahaan juga dapat membuat seorang karyawan lebih cepat dan efisien dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan akan mengurangi tingkat keterlambatan karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Begitu juga dengan motivasi, Karyawan akan merasa termotivasi dengan adanya pemberian motivasi, dimana motivasi ini bekerja dalam kinerja seorang karyawan yang membuat hasil kerja seorang karyawan lebih baik dan maksimal.

Hal ini menjelaskan bagaimana Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja



dan motivasi karyawan akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) Medan Amplas.

