

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya manusia sering disebut dengan istilah kepegawaian. Istilah sumber daya manusia atau kepegawaian mengandung arti yaitu keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia di dalam suatu organisasi [15].

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan [16]. Dalam rumusan lain manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi [17]:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya

5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka panjang.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* atau *actual performance* yang berarti [18]:

1. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.
2. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.
3. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
5. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.
6. Kinerja adalah pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah [19]:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skillyang* dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, yaitu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memillki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memilki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

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. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam

melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

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 sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

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 karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi,

mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

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. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

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. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja

dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja mendapat kondusif, sehingga data meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana 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. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

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. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang

diperintahkan kepada sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut [18]:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
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 seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

1. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan 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 [20].

2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [20].
3. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [21].

Berdasarkan berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati tata tertib dan peraturan yang berlaku dalam organisasi dan bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang berlaku.

2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin dalam bekerja. Fungsi-fungsi disiplin kerja antara lain [20]:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap dan perilaku juga pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilaksanakan melalui proses latihan.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan. Pada awalnya disiplin itu terasa berat karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan yang kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman, sanksi

atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

2.1.3.3 Jenis Disiplin dalam Organisasi

Jenis-jenis disiplin pada organisasi terdiri atas [20]:

1. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditujukan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atau kemauan sendiri. Fungsi dari disiplin preventif untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka, jika karyawan melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua karyawan.
2. Disiplin Korektif, merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin korektif upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif dilakukan unruk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.
3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutus hubungan kerja.

2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan[20]:

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa:
 - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c. Keputusan-keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Serta melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin tradisional yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan yaitu adanya pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:
 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c. Disiplin bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.5 Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya [21]:

1. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pemimpin, pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat), dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi hukuman, harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas ke semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan berani tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan, hubungan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak. Secara aktual, motivasi berarti dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [22].

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu [17]. Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu [23]. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan [24].

2.1.4.2 Teori Motivasi

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang sangat memengaruhi apakah seseorang akan termotivasi oleh dua faktor utama. Faktor *hygiene* dan faktor pemotivasi (*motivator*). Yang termasuk di dalam faktor *hygiene*, yaitu [25]:

- a. Kondisi kerja yang terkait dengan fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, lokasi kerja dan sebagainya.

- b. Supervisi atasan, yaitu terkait dengan bagaimana bimbingan, dukungan atasan terhadap karyawan.
- c. Kompensasi, segala bentuk remunerasi, mulai dari gaji, tunjangan, jaminan hari tua, dan sebagainya.
- d. Keamanan kerja, apakah sebuah posisi dapat dipegang oleh karyawan, tidak di-PHK, dan sebagainya.
- e. Status, posisi tertentu dengan jabatan tertentu dalam struktur organisasi.

Adapun yang menjadi pemotivasi, termasuk [25]:

- a. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat si karyawan. Pekerjaan yang disenangi oleh karyawan bias membuat karyawan menikmati pekerjaannya.
- b. Pencapaian (*achievement*), prestasi yang diperoleh karyawan misalnya mencari target tertentu, mengatasi masalah, dan merasakan bahwa perannya diperlukan.
- c. Pengakuan (*recognition*), adanya perasaan bahwa lingkungan, kolega atasan menerima keberadaan karyawan, dan merasakan bahwa perannya diperlukan.
- d. Kesempatan untuk maju (*advancement*), memiliki peluang untuk meningkatkan tanggung jawab, mendapatkan tantangan baru sekaligus juga kompensasi yang lebih menarik.

2. Kebutuhan Berjenjang Maslow

Ini adalah sebuah konsep motivasi yang populer. Teori Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berjenjang (*hierarchy of needs*). Individu akan memuaskan satu jenjang kebutuhan terlebih dahulu, untuk berikutnya mencoba memuaskan kebutuhan yang ada di jenjang berikutnya. Jenjang kebutuhan itu adalah fisiologis, keamanan, sosial/afiliasi, rasa bangga (*self-esteem*), dan aktualisasi diri [25].

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini adalah kebutuhan dasar manusia seperti makan, minum dan pakaian serta tempat tinggal. Manusia akan memuaskan kebutuhan ini terlebih dahulu, sebelum ia beranjak ke kebutuhan berikutnya. Ini akan menjelaskan orang akan melakukan apa saja demi isi perutnya. Ia akan melupakan berbagai kebutuhan lainnya seperti keamanan, rasa malu, rasa bangga sebelum ia memenuhi kebutuhan ini.

- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini baru diusahakan seseorang untuk dipenuhi, bila kebutuhan fisiologisnya sudah terpuaskan. Orang ingin rasa aman, untuk dirinya termasuk rasa aman untuk anaknya, istrinya, dan anggota keluarga lain yang menjadi tanggung jawab. Kalaupun orang sudah mendapatkan pekerjaan, ia membutuhkan rasa aman tentang keberlangsungan pekerjaan itu. Ia butuh keamanan tentang apakah ia masih dapat terus bekerja? Apakah gajinya akan dibayar? Apakah perusahaan tempatnya untuk dapat terus *survive*? Sehingga ia bisa bekerja terus yang artinya ia dapat gaji untuk kebutuhan dirinya dan keluarganya.
- c. Kebutuhan untuk afiliasi, ini adalah kebutuhan untuk bersosialisasi. Orang butuh teman untuk saling curhat, tempat mengadu, tempat bertanya dan teman saling berbagi. Jika seseorang mendapatkan pekerjaan, ia membutuhkan penerimaan dari koleganya dari atasan dan dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Seseorang butuh hubungan yang baik dengan rekan kerja, karena dalam beberapa hal dukungan kolega ini penting untuk suksesnya kerjanya. Begitu juga penerimaan yang baik oleh orang-orang di bagian lain di dalam perusahaan, yang aktivitasnya terkait suksesnya pekerjaan orang tersebut.
- d. Kebutuhan akan rasa bangga, dalam kehidupan sehari-hari setelah fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial terpenuhi, individu pada saatnya akan membutuhkan rasa bangga. Mencapai sebuah prestasi pengakuan-pengakuan, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Aktualisasi diri, orang pada akhirnya ingin berkembang, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang ada di dalam diri seseorang.

3. Teori Motivasi ERG

Teori ini dikembangkan oleh Alderfer. Ide utamanya adalah manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhannya akan eksistensi, sosial, sosial, dan tumbuh berkembang. Kebutuhan akan eksistensi, orang membutuhkan penerimaan akan eksistensinya. Ia butuh kondisi fisik yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, makanan yang memadai dan berbagai kebutuhan fisik yang lainnya. Kemudian, seperti prinsip Maslow, kebutuhan orang akan meningkat pada kebutuhan hubungan dengan orang lain. Orang selalu butuh menjaga hubungan baiknya dengan kolega

kantor, dengan atasan, begitupula dengan anggota keluarga dekat. Bila terpenuhi, orang akan meningkat pada kebutuhan untuk tumbuh. Ini bisa kita analogikan dengan motivasi orang untuk mendapatkan kebanggaan dan aktualisasi diri pada konsep Maslow Kebutuhan untuk tumbuh ini, terjadi bila seseorang butuh pengembangan atas dirinya. Orang ingin kreatif, produktif dan semakin hari semakin lebih baik, yang berbeda dari konsep hierarki Maslow, model ERG ini menjelaskan bahwa bila seseorang tidak sukses dengan satu kebutuhan di satu tingkat, maka itu artinya proses kepuasan tidak terjadi. Ia dikatakan mengalami frustrasi dan kebutuhannya menurun kembali ke tingkat yang di bawahnya. Kemudian kepuasan di tingkat itulah yang dicobanya untuk lebih dimaksimalkan[25].

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk sebagai berikut [21]:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.4. Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu [22]:

1) Motivasi Internal

Merupakan motivasi dari dalam diri orang tersebut. Jenis motivasi ini erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Motivasi internal ini perlu dibangkitkan dengan motivasi eksternal.

2) Motivasi Eksternal

Merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh orang lain. Motivasi eksternal sifatnya mentrigger motivasi internal. Motivasi eksternal dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Dengan perlakuan

Bisa dengan perlakuan positif, yaitu diberikan imbalan baik, bisa dengan materil atau non materil. Bisa juga dengan perlakuan negatif yaitu dengan diberikan hukuman bila tidak baik.

2. Dengan sarana

Sarana bisa secara langsung atau tidak langsung, dan bisa bersifat materil atau non materil. Materil langsung seperti diberikan insentif uang. Materil tidak langsung seperti diberikan fasilitas kerja.

2.1.4.5 Metode-Metode Motivasi

Beberapa metode-metode motivasi, antara lain [21]:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung biasa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, bonus, ataupun piagam.

2. Motivasi Tak Langsung (*Inderct Motivasion*)

Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan dan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4.6 Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang biasanya meliputi hal-hal berikut [24] :

1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu ebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. David McClelland menyatakan tingkat *needs of Achievement (n-Ach)* yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan (*bukan gambling, calucated*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui *Achievement Motivation Training (AMT)*, *Enterpreneurship* sikap hidup berani mengambil risiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi keagiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control (TOQ)* atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantau) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau mata rantai mutu produksinya dapat dikendalikan sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produksi akhir merupakan

hasil dari *Total Quality Control* / Peningkatan Mutu Terpadu. Tanggung jawab kelompok dalam mata rantai proses produksi merupakan QCC (*Quality Control Circle* = PMT/ Kelompok Mutu Terpadu) tanggung jawab bersama.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih beragih. Apabila jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

2.1.4.7 Indikator Motivasi

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas [26]:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum dan perlindungan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk rasa sosial (*Social Needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (*Self-actualization Need*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang ada di dalam diri seseorang.

Kelima kebutuhan di atas di turunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Adapun pengertian budaya organisasi/perusahaan dijelaskan para pakar sebagai berikut [26]:

1. Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.
2. Budaya organisasi adalah berbagai pola asumsi yang diam-diam dipelajari oleh kelompok seperti menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi secara internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap valid dan, oleh karena itu untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut.
3. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.
4. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.
5. Budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi.
6. Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama.

2.1.5.2 Sumber Budaya Organisasi

Beberapa sumber budaya organisasi adalah sebagai berikut [27]:

1. *Histori* (sejarah), karyawan biasanya sadar tentang masa lalu organisasi, kesadaran tersebut biasanya akan menimbulkan budaya. Nilai-nilai yang berkembang yaitu mungkin saja dibangun oleh pemimpin secara berkelanjutan diperkuat oleh pengalaman.
2. Lingkungan, karena semua organisasi harus berinteraksi dengan lingkungannya maka lingkungan berperan dalam membentuk organisasi. Saat ini suatu budaya organisasi harus berubah untuk menyesuaikan diri.
3. *Staffing* (penempatan karyawan), organisasi cenderung mengangkat dan mendaptkan orang-orang yang relatif sama dengan karyawan yang sudah ada. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri merupakan kriteria penting dalam proses seleksi. Kriteria kecocokan tersebut menjamin bahwa nilai-nilai yang ada akan diterima, dan bahwa tantangan potensial tentang bagaimana mengerjakan sesuatu akan diterima.
4. *Socialization* (sosialisasi), organisasi-organisasi dengan budaya yang kuat sangat mementingkan proses pengenalan dan indoktrinasi bagi karyawan baru, sedangkan nilai-nilai, norma dan kepercayaan perlu dipegang secara meluas. Nilai-nilai dan norma tersebut jarang yang tertulis. Proses sosialisasi tersebut merupakan langkah penting dalam mentransformasikan budaya organisasi dan mempertahankannya dari masa ke masa.

2.1.5.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi sebagai berikut[28] :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemandirian sistem sosial.

2.1.5.4 Tipe Budaya Organisasi

Secara umum terdapat tiga tipe budaya organisasi yaitu [27]:

1. Budaya Konstruktif, adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain, dalam hal mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
2. Budaya Pasif-Defensif, bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghindaran.
3. Budaya Agresif-Defensif, mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.1.5.5 Indikator Budaya Organisasi

Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan, untuk mencapai itu perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut [26]:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.6 Lingkungan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya [20]. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [20]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan [20].

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja mereka, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung [29].

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (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, kegetaran 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 dengan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu [20]:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

2.1.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah [29]:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikanndirinya dengan temperature luar jika temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperaturudara yang terlalu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan stres, maka suara bising hekesalahan komunikasi karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Makin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidateraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar dalam suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adaya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya pada warna tidak tepat dipisahkan pada penataan dekorasi. Hal ini dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2.2 Review Penelitian Terdahulu

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sigit Santoso (2015) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food[2].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Disiplin kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang [3].
3. Penelitian yang dilakukan oleh Al Mubin dan Lena Ferida (2016) tentang Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis. Secara simultan pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis[5].
4. Penelitian yang dilakukan oleh Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey dan Lisbeth Manake (2014) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Secara parsial variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. [6].

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dedek Kurniawan Gultom (2014) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Berdasarkan hasil uji simultan disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan sama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi[8].
6. Penelitian yang dilakukan oleh Edward S. Maabuat (2016) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada DISPENDA SULUT UPTD Tondano). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano. Variabel kepemimpinan dan orientasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano. Sedangkan variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.[9].
7. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic [11].

8. Penelitian yang dilakukan oleh Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, dan Tanto Sumarsono tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [12].

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Sigit Santoso (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food	X ₁ :Kepuasan Kerja X ₂ :Motivasi Kerja X ₃ :Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	1. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food. 2. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food.
Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	X ₁ :Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Y:Kinerja Karyawan	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. 2. Disiplin kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

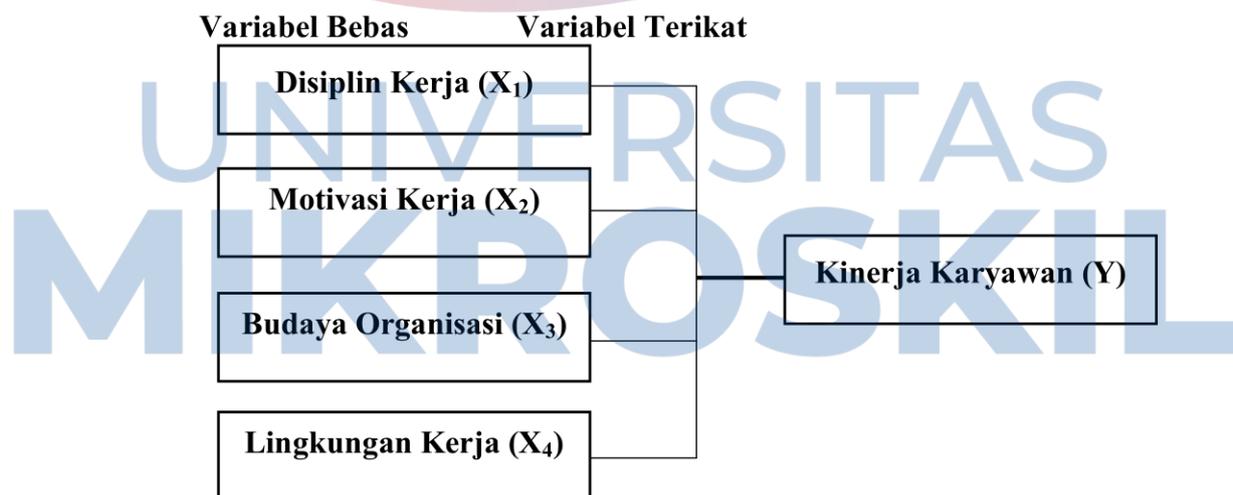
Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Al Mubin dan Lena Ferida (2016)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis)	X ₁ :Pengawasan X ₂ :Motivasi Y:Kinerja Karyawan	1.Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis. 2.Secara simultan pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis.
Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey dan Lisbeth Manake (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.	X ₁ :Disiplin Kerja X ₂ :Kepemimpinan X ₃ :Motivasi Y:Kinerja Karyawan	1.Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. 2.Secara parsial variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. 3.Secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dedek Kurniawan Gultom (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan	X ₁ :Budaya Organisasi Perusahaan X ₂ :Motivasi Y:Kinerja Karyawan	1. Secara parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. 2. Berdasarkan hasil uji simultan disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan sama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi.
Edward S. Maabuat (2016 tentang)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada DISPENDA SULUT UPTD Tondano	X ₁ :Kepemimpinan X ₂ :Orientasi Kerja X ₃ :Budaya Organisasi Y:Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano. 2. Variabel kepemimpinan dan orientasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano. 3. Sedangkan variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.
Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic	X ₁ :Lingkungan Kerja X ₂ :Motivasi Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic.

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, dan Tanto Sumarson.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malan	X ₁ :Lingkungan Kerja X ₂ :Motivasi Kerja X ₃ :Stres Kerja Y:Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka/Model Konseptual

Kerangka/ Model konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang dituliskan, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan [30]. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

2.4.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap tindakan manusia, begitu juga dalam perusahaan. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan bagi perusahaan karena dengan adanya disiplin, perusahaan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan [10]. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma yang berlaku dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin kerja yang baik, setiap karyawan akan selalu menjaga pekerjaannya dengan baik. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [31]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

2.4.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

Motivasi kerja adalah semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu [32]. Dengan menanamkan motivasi pada karyawan, maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Arep dan Tanjung (2004) mengatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

2.4.3 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja [8]. Budaya organisasi dalam perusahaan menjadi unsur-unsur dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara berfikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan karyawan lainnya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan [8]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

2.4.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang didalamnya terdapat peralatan, tata ruang, dan kondisi fisik [10]. 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 [11]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

2.4.5 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti tingkat disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi-motivasi yang berasal dari perusahaan. Di dalam perusahaan, kinerja merupakan hal yang sangat penting. Setiap perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. Apabila kinerja dari perindividu karyawan baik dan meningkat maka kinerja perusahaan juga meningkat. Agar kinerja para karyawan meningkat, karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi sehingga para karyawan mempunyai norma-norma dan tata tertib dalam menjalankan tugasnya. Dalam bekerja perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan. Selain itu budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dapat menjadi unsur untuk mengawasi cara berperilaku karyawan, Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.