# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori
2. **Kinerja Karyawan**
3. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005). Menurut Steers prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting seperti kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi pekerja (Ferryal Abadi, 2017). Meskipun setiap faktor secara terpisah mempunyai arti penting, tetapi kombinasi dari ketiganya sangat menentukan kinerja setiap karyawan, yang akhirya dapat meningkatkan prestasi kerja organisasi secara keseluruhan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (M. Syamsul Ma’arif, 2013):

1. Faktor Individual

Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi, motivasi kerja serta disiplin kerja.

1. Faktor Psikologi

Faktor psikologi terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran

1. Faktor Organisasi

Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, diklat.

1. Penilaian Kerja

 Penilaian kerja dalam manajemen merupakan suatu strategi bagi upaya meningkatkan kinerja institusi secara umum. Menurut Mangkunegaran, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ritonga, 2018). Dengan demikian jelas bahwa penilaian kinerja sangat diperlukan dalam rangka mengetahui seberapa besar tingkat ketercapaian tujuan organisasi.

 Yoder mengemukakan beberapa sifat yang paling umum dilakukan dalam penilaian tenaga kerja, antara lain (Wahyudi, 2016:3) :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
3. Kehadiran yang merupakan ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan
4. Indikator Kinerja

 Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Berikut yang merupakan indikator kinerja yaitu (Miftahul Ainun Na’im Basori, 2017) :

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif penyelesaian tugas kerja
4. Kemampuan
5. Kepuasan
6. Komunikasi
7. **Disiplin Kerja**
8. Pengertian Disiplin Kerja

 Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Denis Gregorius Legale, 2014:939. Dalam perusahaan tentu kedisiplinan sangat berpengaruh untuk keberlangsungan operasionalnya guna mencapai kinerja yang optimal. Dilihat dari pendapat-pendapat tersebut, kedisiplinan mampu menjadi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

 Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan menjamin keberhasilan pelaksanaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga memperoleh hasil yang opimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam dalam melaksanakan pekerjaannya.

1. Jenis Disiplin Kerja

 Disiplin kerja di dalam perusahaan tentu tidak sama pada setiap karyawannya. Terdapat dua jenis disiplin kerja (Riadi, 2019:1) :

1. *Self imposed discipline*

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai denga keinginan kelompok.

1. *Command discipline*

Yaitu displin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

1. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

 Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja (Riadi, 2019:1) yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

1. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik.

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

1. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

1. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, betindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

1. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

1. Indikator Disiplin Kerja

Peran disiplin kerja dalam peningkatan kinerja sangat penting, maka dapat diuraikan menjadi beberapa aspek (Riadi, 2019:1) :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agat tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.

1. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan lancer. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut ahli lain (Sutrisno, 2009 (Riadi, 2019:1) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

1. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

1. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

1. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

1. **Motivasi**
	1. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuannya dengan baik. Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan (Koontz, 1990:115). Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

 Menurut Brantas menyatakan bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Sutrischastini, 2015). Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

 Menurut Terry G, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku) (Notoatmodjo, 2009). Sedangkan menurut Stooner mendefinisikan motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

 Cascio menyatakan motivation is a force that result from an individual’s desire to satisfy there’s needs (e.g hunger, thirst, social approval) atau dapat diartikan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat (Hasibuan, 2010). Sedangkan Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berikut alat-alat motivasi yaitu (Hasibuan, 2001) :

1. Material intensif

Motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan nilai ekonomis.

1. Non material

Alat motivasi yang digunakan berupa benda atau barang yang tidak bernilai jadi merupakan kebutuhan jasmani

1. Kombinasi material dan non material dimana dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani

Dari beberapa literature diatas dapat disimpulkan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari aktifitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alas an karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang di nikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Oleh karena itu, seorang manajer harus memperhatikan hal-hal seperti peran, perlakuan dan penghargaan terhadap karyawan.

* 1. Jenis motivasi

Dimensi motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik. Sesuai dengan Engkoswara dan Aan (2012) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu :

* + 1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu. Penelitian De Cham menyatakan bahwa individu yang melakukan kegiatan yang didorong oleh motivasi intrinsic, maka kegiatannya adalah untuk mencapai tujuan yang merupakan hasil kegiatan. Motivasi intrinsik ini dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan dan cita-cita.

* + 1. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar. Tipe motivasi ekstrinsik ini mempunyai tujuan utama individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar atau tujuan tidak terlibat dalam aktivitas belajar. Motivasi ekstrinsik ini ditimbulkan dari berbagai sumber, bias karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

* 1. Dimensi Motivasi

Konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada kompenen Motivators dari Herzberg (Management,2018) adalah meliputi :

* + 1. *Achievemen*
		2. *Recognition*
		3. *Work-itself*
		4. *Responsibility*
		5. *Advancement*

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Prestasi *(achievement)*

Adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “need” dapat mendorongnya mencapai sasaran.

1. Pengakuan *(Recognition)*

Adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai.

1. Pekerjaan itu sendiri *(the work it self)*

Adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.

1. Tanggung jawab *(Responsibility)*

Adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.

1. Kemajuan *(advancement)*

Adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).

1. Indikator Motivasi

Menurut penuturan Wibowo (2011:162) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
2. Target kerja
3. Kualitas kerja
4. Tanggung jawab
5. Resiko
6. Kebutuhan memperluas pergaulan
	* + 1. Komunikasi
			2. Persahabatan
7. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
8. Pemimpin
9. Duta perusahaan
10. Keteladanan
11. **Lingkungan Kerja**
	1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Feru Liawandy, 2014). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerjadan dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Feru Liawandy, 2014).

Menurut ahli lain, 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 (Syaiful Amin, 2018). Sedangkan penuturan Mardiana, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Syaiful Amin, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para 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 bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

* 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Rosmico, 2016) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti, menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Rosmico, 2016).

1. Faktor lingkungan kerja fisik
	* 1. Pewarnaan
		2. Penerangan
		3. Udara
		4. Suara bising
		5. Ruang gerak
		6. Keamanan
		7. Kebersihan
2. Faktor lingkungan kerja non fisik
	* + 1. Struktur kerja
			2. Tanggung jawab kerja
			3. Perhatian dan dukungan pemimpin
			4. Kerja sama antar kelompok
			5. Kelancaran komunikasi

 Menurut Suwanto dan Priansa, secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Rosmico, 2016).

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi : rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual pripacy dan acoustical privacy.

1. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

1. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

1. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

1. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orangorang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

1. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya adalah persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

 Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

* 1. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bias disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bias diuraikan sebagai berikut (Rosmico, 2016) :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terdapat tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

* + 1. Pelayanan makan dan minum
		2. Pelayanan kesehatan
		3. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja dan sebagainya
1. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

1. Hubungan karyawan

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

1. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut (Rosmico, 2016) :

* + - * 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
				2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
				3. Kelembapan udara di tempat kerja
				4. Sirkulasi udara di tempat kerja
				5. Getaran mekanis di tempat kerja
				6. Bau tidak sedap di tempat kerja
				7. Tata warna di tempat kerja
				8. Dekorasi di tempat kerja
				9. Musik ditempat kerja
				10. Keamanan di tempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Rosmico, 2016) :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

1. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

1. Udara

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

1. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

1. Penelitian Terdahulu

 Penelitian mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja telah dilakukan sebelumnya. Berikut ini adalah uraian dari penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

**Tabel II.I**

**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Penulis | Judul | Alat | Hasil |
| 1 | Nila Susanti dan Rudy Pudjut Harianto (2015) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Telekomunikasi Seluler Balikpapan | Analisi regresi linier berganda | Motivasi dan disiplin berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Ardika Tri Wibowo dan Ramon Zamora (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan.Disiplin kerja berpengaruh positif dan *tidak signifikan* terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Nur Ismiyati (2018) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jakarta Selatan | Analisis Regresi | Motivasi kerja berpengaruh positif *signifikan* terhadap kinerja karyawan.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Hary Murti, Veronika Agustini dan Srimulyani (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi) | Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja | Analisis regresi linier berganda | Motivasi berpengaruh *signifikan* pada kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh *tidak signifikan* terhadap kinerja. |
| 5 | Heny Sidanti (Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun, 2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan kerja tidak berpengaruh *signifikan*. Disiplin kerja berpengaruh signifikan. Motivasi berpengaruh *signifikan.* |
| 6 | Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013) | Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng | Pendekatan Kuantitatif | Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *pegawai.* Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

1. Kerangka Konseptual

 Untuk mempermudah memahami proposal penelitian Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja di CV. Bintang Seluler Surakarta, maka penulis mengemukakan kerangka konseptual sebagai berikut :

Disiplin Kerja (X1)

Motivasi (X2)

Lingkungan Kerja (X3)

**Gambar II.1**

**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013), Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013) Heny Sidanti (2015)

Keterangan :

 = Pengaruh masing-masing variable terhadap Y.

 X1 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

 X2 = Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

 X3 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

1. Hipotesis Penelitian

 Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka (Nanang Martono, 2010). Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Goode dan Han, hipotesis adalah sebuah proposisi yang harus dimasukkan untuk menguji dan menentukan validitas, sebuah hipotesis menyatakan apa yang akan dicari.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bintang Seluler Surakarta.

H2 : Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bintang Seluler Surakarta.

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bintang Seluler Surakarta.