

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

###### **1) Definisi**

Sinambela, (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2017).

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2017) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan bersama, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengukur pertumbuhan karyawan dan menetapkan tim. Dikatakan penting, karena reputasi perusahaan dapat dilihat pada kinerja karyawannya. Semakin karyawan itu berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan aturan maka reputasi perusahaan pun akan bagus dan bisa membuat karyawan tersebut menerima atau mendapatkan suatu penghargaan (Hasibuan, 2017).

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Jadi kesimpulan pengertian dari kinerja karyawan adalah suatu upaya pekerjaan yang

dikerjakan oleh karyawan untuk menghasilkan suatu hasil yang baik bagi perusahaan secara efisien dan produktif (Hasibuan, 2017).

## 2) Model Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2017), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Selanjutnya seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pahamiannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, maka sudah pasti kerjanya juga akan rendah. Kinerja karyawan merupakan hal yang utama sebab, manusia memiliki peran aktif

dan dominan dalam melakukan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Secara sistematis, untuk menentukan kinerja pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2017).

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik (Sinambela, 2017).

### 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Maangkunegara (2000) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

#### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge = skill*). Artinya,

pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Terjadinya kinerja adalah karena karyawan perusahaan dituntut untuk melakukan pekerjaan atau dituntut untuk memberikan kontribusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang harus diikuti dengan kemampuan yang sesuai agar dapat tercapai tujuan perusahaan dan dengan adanya motivasi melakukan pekerjaan dengan baik (Mangkunegara, 2017).

#### **4) Dimensi Kerja**

Menurut Edison (2016) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

#### **5) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Hartanto (2014) mengungkapkan indikator kinerja dalam lima poin pengukuran yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang di inginkan.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

f. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

## 2. Motivasi Internal

### 1) Definisi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upayanya untuk mencapai tujuan (Timothy, buku edisi 16). Dunia kerja tentu saja erat kaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan, baik itu kepuasan dalam hal materi ataupun hal kinerjanya. Keduanya saling

berhubungan satu sama lain. Sering dijumpai karyawan dengan gaji yang cukup namun dengan rekan kerja tidak baik atau bahkan adanya penghargaan atas kinerjanya. Ada pula karyawan dengan kinerja yang baik sudah bekerja lama namun tidak mendapatkan gaji yang cukup. Hal-hal semacam ini yang menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan.

Faktor tersebut merupakan hasil pemikiran besar Herzberg yang mengatakan ada dua faktor yang mendorong termotivasinya seorang karyawan dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik/internal yaitu daya dorong yang timbul dari masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yang lebih kepada dorongan dari luar diri orang tersebut yang cenderung melihat apa yang diberikan untuknya.

Faktor tersebut yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor tersebut oleh Herzberg disebut dengan teori dua faktor (Timothy, buku edisi 16) yaitu sebagai berikut :

a. *Hygiene factors* (faktor kesehatan)

Faktor ini diartikan sebagai faktor ekstrinsik yang merupakan gambaran kebutuhan fisiologis yang diharapkan untuk dipenuhi, berkaitan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh kedamaian. Faktor ini mengarah kepada kepuasan untuk jangka panjang, jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor ini disebut juga dengan faktor pemeliharaan untuk menghindari ketidakpuasan diantaranya gaji, jaminan kerja, kebijakan, prestasi yang diraih.

b. *Motivation factors* (faktor motivasi)

Faktor ini melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang baik yang disebut dengan faktor pemuas. Karyawan yang terdorong secara intrinsik/internal biasanya akan lebih menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan, karena pada dasarnya motivasi berasal dari dalam diri sendiri sehingga menyebabkan orang tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan senang dan akan memberikan kepuasan. Faktor motivasi diantaranya adalah pengakuan sekitar, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri.

Pentingnya Motivasi Internal adalah karena motivasi yang dibangkitkan dalam diri sendiri yang berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau lembaga adalah adanya karyawan yang mau bekerja dan mampu serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan. Setiap karyawan memiliki motivasi atau semangat kerja yang berbeda-beda untuk mau bekerja dengan baik, hal itu juga merupakan sebab mengapa antar karyawan yang satu dengan yang lainnya memiliki hasil kerja yang berbeda. Ada karyawan yang bekerja hanya untuk mendapat kepuasan dari segi materi dan ada juga yang bekerja untuk mengejar prestasi atau penghargaan, Aini (2013).

## 2) Jenis Motivasi dibagi menjadi 2 yaitu :

### a. Motivasi Internal

Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya, yang termasuk dalam motivasi internal adalah kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan dan dorongan, Aini (2013).

Motivasi diartikan sebagai suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan (Manullang 2008). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan, motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, misalkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai keinginan untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan.

### b. Motivasi eksternal

Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar, yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah imbalan (gaji), harapan dan intensif/bonus, Aini (2013) adalah sebagai berikut :

a) Imbalan (gaji)

Suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (wage) atau gaji (salary).

b) Harapan

keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.

c) Intensif (bonus)

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

**3) Indikator Motivasi Internal**

Aini (2013) menyebutkan yang termasuk dalam Motivasi Internal adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri

Rasa nyaman atau tidaknya individu dengan pekerjaan yang dilakukannya sekarang.

b. Prestasi yang diraih

Keberhasilan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c. Pengakuan orang lain

Penghargaan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, bawahan ataupun masyarakat.

d. Tanggung jawab

Kesempatan yang diberikan untuk memikul tanggung jawab dan melaksanakan tugas secara mandiri.

### 3. Disiplin Preventif

#### 1) Definisi

Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Davis dalam Sinambela (2012) disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2006) dalam jurnal Salutondok dan Supandi (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Sementara itu Nawawi (2005) dalam jurnal Yohanis dan Salutondok (2015) menyatakan disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Pentingnya Disiplin Preventif bagi sebuah institusi atau perusahaan adalah karena kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi

tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Ibrahim dan Meilany (2015).

## **2) Jenis Disiplin dibagi menjadi 2 yaitu :**

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Sinambela (2017), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Berikut pengertian mengenai dua bentuk disiplin kerja tersebut :

### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**3) Indikator Disiplin Preventif**

Menurut Awang (2017) indikator Disiplin Preventif adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran karyawan pada hari-hari kerja.
- b. Ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.
- c. Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan.
- d. Menaati prosedur kerja yang telah ditentukan.
- e. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.
- f. Menunjukkan sikap jujur, tertib, cermat dan penuh semangat.
- g. Melaksanakan perintah atasan.

#### **4) Lingkungan Kerja**

##### **1) Definisi**

Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sarwoto (2007) ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

##### **a. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Tata ruang kerja yang tepat : suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
- 2) Penerangan/cahaya : dalam ruang kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

- 3) Udara/sirkulasi udara : Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.
- 4) Kebersihan : Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.
- 5) Kebisingan di tempat kerja : Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Temperatur di tempat kerja : Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- 7) Keamanan kerja karyawan : Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik.
- 8) Suasana kerja : Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

## **b. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik, semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya, apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan sangat baik maka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerja. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka, serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja maupun dengan pimpinan.

## 2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto, 2007 (dalam Sidanti, 2015) indikator lingkungan kerja adalah :

### 1. Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

### 2. Penerangan/cahaya dalam ruang kerja karyawan

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

### 3. Udara/ sirkulasi udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang

terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

#### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem 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 menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

#### 7. Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusahaan dan pencurian.

#### 8. Suasana kerja dalam perusahaan

Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atasan sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang membahas pengaruh motivasi internal, disiplin preventif dan lingkungan kerja. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**  
**Desain Kerangka Pemikiran Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aini, Yulfita (2013)	Pengaruh motivasi internal, eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pasir Pengaraian	1) Motivasi Internal (X1) 2) Motivasi Eksternal (X3) 3) Lingkungan Kerja (X3)	1. Motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi Eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Puspitasari, ayu dan Prahawan (2018)	Pengaruh disiplin preventif dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Natura Indoland	1) Disiplin Preventif (X1) 2) Motivasi Ektrinsik (X2)	Disiplin preventif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Djuremi, dkk (2016)	Pengaruh lingkungan kerja,	1) Lingkungan Kerja(X1)	1. Lingkungan Kerja

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pasar kota Semarang	2) Budaya Organisasi (X2) 3) Kepemimpinan (X3)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Hidayat dan Taufiq(2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang.	1) Lingkungan kerja (X1) 2) Disiplin kerja (X2) 3) Motivasi kerja (X3)	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Christian, Kindangen dan Tumiwa (2015)	Influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT.Dayana Cipta	1) Leadership style (X1) 2) Motivation (X2) 3) Work discipline (X3)	1. Leadership has significant influence on employee performance 2. Motivation has significant influence on employee

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				performance 3. Work discipline has significant influence on employee performance
6	Ria, Brigita (2015)	The effect of discipline, leadership and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut	1) Discipline (X1) 2) Leadership (X2) 3) Motivation (X3)	1. Discipline affects significantly on employee performance 2. Leadership affects significantly on employee performance 3. Motivation affects significantly on employee performance
7	Prasetyo, Budi dan Mukeri (2016)	Pengaruh motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara	1) Motivasi (X1) 2) Kepuasan (X2) 3) Lingkungan kerja (X3)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
8	Sidanti, Heny (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja	1) Lingkungan Kerja (X1) 2) Disiplin kerja (X2)	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun	3) Motivasi kerja (X3)	signifikan terhadap kinerja 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Meilany dan Ibrahim (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)	Disiplin kerja	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
10	Wijaya dan Andreani (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Bersama	Motivasi	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Sajangbati, Ivonne (2013)	Motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (persero) Cabang Bitung	1) Motivasi (X1) 2) Disiplin (X2) 3) Kepuasan (X3)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Kepuasan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
12	Murti dan Agustini (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun	Motivasi	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Aini, Nur (2016)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Nusantara Surabaya	1) Motivasi (X1) 2) Komitmen organisasi (X2) 3) OCB (X3) 4) Disiplin (X4)	1. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14	Hermawan, Sudarsih dan Utami (2014)	Pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kab. Lumajang.	1) Motivasi (X1) 2) Pelatihan kerja (X2) 3) Disiplin kerja (X3)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Hartanto, Hendriani dan Maulida (2018)	Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan negara riau, sumatera barat, dan kepulauan riau	1) Kondisi Kerja (X1) 2) Motivasi Kerja (X2) 3) Disiplin Kerja (X3)	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan

Aini (2013) menyatakan bahwa motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) dalam jurnal Sidanti (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Robbins (1990) dalam jurnal Hidayat dan Taufiq (2012) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi internal berpengaruh terhadap meningkatnya suatu kinerja karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian Aini (2013), Taufiq dan Hidayat (2012) dan Prasetyo (2016) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh disiplin preventif terhadap kinerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin preventif menjadi faktor penting dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk menciptakan tata tertib atau peraturan yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Prahiawan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin preventif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

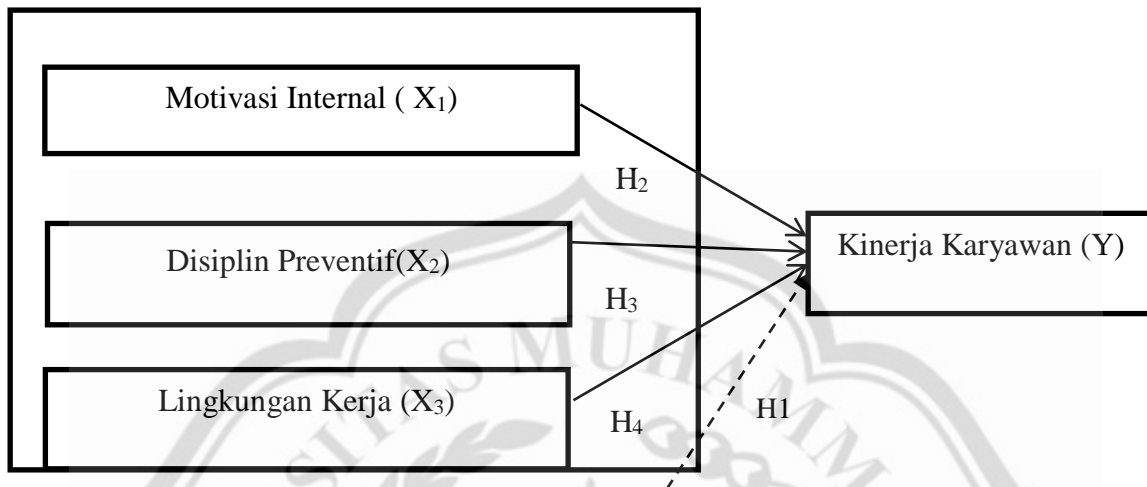
Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang baik

juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Yuliana Maftri (2015), Djuremi (2016) dan Prasetyo (2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Keterangan Garis :



**D. Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi internal, disiplin preventif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Motivasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin Preventif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.