

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Human Capital Theory

Teori human capital adalah suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya, seperti tanah, gedung, mesin, dan sebagainya. Human capital dapat didefinisikan sebagai jumlah total dari pengetahuan, skill, dan kecerdasan rakyat dari suatu negara (Sweetland, 1996). Mutu modal manusia, terdiri dari kemampuan, keahlian dan pengetahuan dari seseorang (pekerja). Dengan demikian secara konvensional, mutu modal manusia adalah sesuatu yang harus dipisahkan/dihargai secara tersendiri. Sedangkan menurut Hildebrand, (1995) dalam Sweetland, (1996), yang termasuk dalam mutu modal manusia adalah level nutrisi, harapan hidup, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan sikap (*attitudes*). Kedua pendapat tersebut sama-sama memberikan batasan bahwa mutu modal bahwa manusia merupakan modal tersendiri yang dapat disejajarkan dengan modal fisik.

Human capital dapat dicapai atau diperoleh melalui dua cara. Pertama, Manusia digunakan sebagai tenaga kerja berdasarkan jumlah kuantitatifnya. Hal ini menyatakan bahwa semakin banyak jumlah manusia atau tenaga kerja maka produktivitas semakin tinggi. Kedua, investasi merupakan cara utama dalam meningkatkan atau mendapatkan human capital (Sweetland, 1996). *Human Capital* memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human*

capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *Human Capital* tersebut adalah *individual capability*, *individual motivation*, *the organization climate*, *workgroup effectiveness* dan *leadership*.

- a. *Individual Capability* (Kecakapan Individu) terbagi menjadi dua bagian :
 - a) Kecakapan Nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar, yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang.
 - b) Kecakapan Potensial merupakan aspek kecakapan yangn masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan.
- b. *Individual Motivation* (Motivasi Individu), yakni terbentuk dari sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- c. *The Organization Climate* (Budaya Organisasi) adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimum kepada perusahaan.
- d. *Workgroup Effectiveness* (Efektivitas Tim Kerja) didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaannya serta komitmen mereka terhadap perusahaan. Hasil produksi berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim yaitu

konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan penghargaan.

- e. *Leadership* (Kepemimpinan) adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu.

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) dalam Silas et al (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama Yang et al, (2016) dalam (Hermina & Yosepha, 2019). Menurut Basri, (2020) kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan. Menurut Sinambela, dkk (2019) dalam Kharismasyah, (2021) kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pengukuran kualitas dan kuantitas pencapaian kerja yang dicapai selama melakukan pekerjaan dengan periode waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Febriani et al., (2022), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a) Sikap Disiplin

Salah satu hal penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan. Setiap karyawan diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan melaksanakan tugas masing-masing.

b) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda.

c) Kompensasi atau Insentif

Salah satu yang akan cukup mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya.

d) Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki pemimpin baik biasanya akan memberikan performa yang baik juga. Gaya atasan dalam memimpin karyawannya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

e) Lingkungan Kerja

Faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati karyawan tenang dan bisa lebih fokus dalam pekerjaannya. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap juga membuat performa karyawan lebih maksimal.

c. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Smith (1997) dikutip dari Nurdin, N., & Djuhartono, (2021), menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tiga aspek pokok, yaitu:

- a) Aspek perilaku menunjuk pada usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan tertentu, dan perilaku individu memberikan hasil terhadap pekerjaan.
- b) Aspek hasil menunjuk pada aktivitas perilaku.

- c) Afektivitas organisasi menunjuk pada hasil kerja organisasi yang menekankan pada proses

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam Widyawati, (2018) terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan, antara lain:

- a) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) **Kemandirian**

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f) **Komitmen Kerja**

Derajat dimana karyawan percaya sepenuhnya, menerima tujuan-tujuan perusahaan serta tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional menurut Nurhadian (2017) dalam Widyawati & Karwini, (2018) kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu yaitu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan. Menurut Moring et al., (2021) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan melauai pembinaan dan

pengawasan. Adapun Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pimpinan maupun bawahan Nouthouse, (2017:176) dalam (Sudana & Sugianingrat, 2021).

Menurut Suharsono (2012) dalam Soelton et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan suatu model yang sekarang banyak diperlukan oleh organisasi, terutama organisasi yang sedang mengalami persoalan yang berat. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi atau kepentingan lain yang lebih luas. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015) dalam Hasibuan & Bahri, (2018) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan, kepemimpinan transformasional merupakan tindakan kepemimpinan yang menginspirasi serta membangun kepercayaan pengikutnya agar mampu meningkatkan kinerja.

b. Teori kepemimpinan transformasional

Menurut Burns, et al. (2008) *Transformastional leadership theory* merupakan pendekatan kepemimpinan yang bisa memperoleh perubahan baik individu maupun sosial sitem. Untuk iitu dapat menciptakan perubahan yang berharga dengan tujuan agar pengembangan pengikut menjadi pemimpin. Untuk kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, moral dan kinerja bagi pengikutnya. Pemimpin bisa dapat menjadi inspirasi, memahami kekuatan dan kelemahan pengikutnya sehingga pemimpin dapat menelaraskan pengikut dengan tugas–tugas kinerja mereka.

c. Faktor–Faktor Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sasongko et al., (2021) bahwa terdapat faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh ideal

Gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja bawahan pemimpin yang mampu berperan sehingga dapat memberikan teladan yang kuat bagi pengikutnya karena pengikut akan meniru apa yang dicontohkan pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional biasanya memiliki moral, standar yang tinggi, perilaku yang etis, serta dapat diandalkan dalam melakukan sesuatu hal yang benar.

b) Inspirasi

Gaya kepemimpinan yang memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi. Biasanya mencakup pemimpin yang memacu pengikutnya untuk bersikap kreatif dan inovatif serta memacu keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga dapat menilai keyakinan pemimpin dan perusahaan. Pada prakteknya, pemimpin memakai simbol serta daya tarik emosional guna memfokuskan upaya anggota kelompok, dengan tujuan untuk mencapai keuntungan lebih dari apa yang akan mereka lakukan demi kepentingan diri mereka.

c) Pengembangan intelektual

Gaya kepemimpinan yang memberikan rangsangan atau stimulus kepada bawahan untuk terus meningkatkan kemampuan diri. Pemimpin dapat merangsang karyawan untuk bisa bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang nilai mereka sendiri, keyakinan pemimpin dan perusahaan. Kepemimpinan ini dapat mendukung pengikut ketika mencoba mendekati dan mengembangkan cara inovatif guna menghadapi masalah perusahaan. Dalam hal ini karyawan didorong untuk bisa mandiri serta dapat berhati-hati dalam mengambil keputusan.

d) Perhatian pribadi

Gaya kepemimpinan yang memberikan lingkungan yang kondusif pemimpin yang bertindak sebagai penasehat maupun pelatih, serta mencoba untuk pengikut untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

d. Peran Kepemimpinan Transformasional

Peran kepemimpinan transformasional menurut Goeyanto (2012) dalam (Avilla, 2018) sebagai berikut:

a) Menyusun visi masa depan, dan strategi dalam membuat suatu perubahan.

Visi dan misi merupakan acuan bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan, sehingga pemimpin harus mempunyai wawasan yang jauh dan luas agar ruang gerak dan aktifitas organisasinya dapat berjalan secara terbuka

b) Mengkomunikasikan serta menerapkan visi yang jelas.

Perusahaan harus memiliki landasan dalam pelaksanaannya untuk menetapkan pedoman dan aturan yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya.

c) Memotivasi, dan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi antara pemimpin dengan karyawan dengan tujuan yang sama.

Gaya kepemimpinan yang memberikan semangat, menginspirasi, memotivasi pengikutnya, berpegang teguh pada visi yang ditetapkan,

dan mendorong para anggotanya untuk menjalankan tugas-tugasnya sejalan dengan tujuan besar yang ingin dicapai bersama.

e. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kharis dalam Tailan et al., (2021) Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional:

a) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

b) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa /pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Aryani et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu untuk menggapai suatu tujuan. Kemudian, motivasi juga didefinisikan sebagai proses yang membuat individu melakukan aktivitas yang luar biasa Gavrić et al., (2020) Seorang karyawan yang termotivasi memiliki tingkat moral, kepuasan, dan kepercayaan diri tinggi. Hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang

mereka berikan dan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan individu serta perusahaan. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Lantara, 2019).

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi mendorong individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku dalam rangka mencapai tujuan dan kepuasan.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori Dua Faktor (*Motivator – Hygiene Theory*) juga dinamakan teori motivasi murni, teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, (1968) memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Menurut teori ini adalah hal – hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi Frederick Herzberg, (1968) hasil temuannya menunjukkan bahwa jika karyawan berpandangan positif

terhadap tugas pekerjaannya tingkat kepuasan yang didapatkan biasanya tinggi. Sebaliknya jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif maka dalam diri mereka tidak ada kepuasan.

Menurut Herzberg, (1968), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor tersebut adalah:

a) Faktor Motivator

Faktor motivator merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kemajuan.

b) Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* merupakan faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan pada karyawan. Kekurangan pada faktor-faktor tersebut akan menimbulkan rasa tidak puas, tetapi bukan berarti terpenuhinya faktor tersebut akan menjamin timbulnya motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya gaji, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, prosedur perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, serta supervisi.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut kesimpulan dari teori Herzberg adalah bahwa para karyawan dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu mereka yang termotivasi dengan

dorongan instrinsik dan mereka yang termotivasi dengan dorongan ekstrinsik.

d. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Tasrim & Elihami, (2020), fungsi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong manusia untuk melakukan aktivitas, artinya sebagai penggerak untuk melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap aktivitas yang akan dilakukan.
- b) Menentukan arah perbuatan, sebagai acuan mencapai tujuan yang dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c) Memilih perbuatan, yakni menentukan sikap prilaku yang harus dilakukan yang pantas untuk mencapai tujuan. Sikap itu ditunjukkan dengan menghilangkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Setiap siswa yang akan menjalani ujian dengan tujuan mencapai kelulusan, tentu akan berusaha menjalani proses belajar dan tidak akan menggunakan waktu untuk hal-hal yang tidak sesuai tujuan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2012) dalam Sembiring (2020), adalah sebagai berikut:

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

b) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula.

f) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun

ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan Hamali, (2016) dalam Harahap & Tirtayasa, (2020). Sedangkan menurut Hasibuan & Bahri, (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Angga Dheviests dan Riyanto (2020) disiplin kerja diartikan sebagai perilaku pribadi yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan yang ada dalam organisasi serta bersedia untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang ada.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) terdapat faktor disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, karyawan yang menerima kompensasi memadai akan bekerja dengan sebaik-baiknya begitupun sebaliknya.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pimpinan dijadikan contoh para bawahannya dalam mentaati peraturan yang ada.
- c) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, akan lebih baiknya jika suatu peraturan dibuat tertulis.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka pimpinan harus menindak tegas.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, seorang pemimpin yang bertanggungjawab akan melakukan pengawasan terhadap bawahannya.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan perhatian tidak terhadap kondisi para bawahannya saat melakukan pekerjaan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati satu sama lain, memberikan pujian kepada karyawan, ijin dengan rekan kerja jika akan meninggalkan tempat kerja.

c. Komponen - Komponen Disiplin Kerja

Menurut Widiawati (2019) menyatakan komponen - komponen disiplin kerja yaitu :

- a) Kesadaran

Disiplin kerja diterapkan karena kesadaran diri sendiri.

b) Kemauan

Hasil pencapaian tujuan perusahaan sangat berpengaruh sehingga karyawan harus memiliki rasa kemauan untuk melakukan disiplin kerja.

c) Berkerja sesuai aturan

Perusahaan sangat mengutamakan karyawan yang bekerja sesuai aturan.

d) Ketaatan

Jika karyawan mendapat Kenyamanan selama bekerja dengan perusahaan, maka karyawan akan selalu taat pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

e) Absensi atau kehadiran

Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kehadiran.

f) Kewaspadaan dalam bekerja

Karyawan yang selalu waspada saat bekerja sangat diharapkan oleh perusahaan.

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad et al., (2021) terdapat dua jenis disiplin yaitu :

- a) Disiplin *preventif*, merupakan jenis disiplin untuk menggerakkan pegawai untuk mematuhi dan mengikuti aturan serta pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan diterapkannya disiplin preventif yaitu untuk mengarahkan serta menggerakkan

pegawai agar bekerja disiplin, cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

- b) Disiplin korektif, merupakan salah satu upaya penggerakan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri serta mematuhi aturan yang ditetapkan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2014) dalam Ichsan et al., (2020) menjelaskan indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a) 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 tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas Jasa

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

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e) Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. 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 atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan

demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Farida et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Eka ningsih, (2012:21) dalam Nurdin, N., & Djuhartono, (2021) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Nitiseminto (2009) dalam Liyas (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Sedangkan menurut Menurut Rivai (2006) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan

prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, dalam lingkungan tersebut biasanya terdapat sarana dan prasarana untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada serta diharapkan dapat mencapai hasil yang maksimal.

b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing dalam Aoliso & Lao (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor–faktor sebagai berikut :

a) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi.

b) Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapain harapan kerja.

c) Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- a) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
- 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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Naa, (2018) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

b) Temperature atau suhu udara ditempat 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.

c) Kelembaban udara ditempat kerja

Kelembaban udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman. Kelembaban pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja. Penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga tetap pada suhu badan normal.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan

kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Kebersihan ditempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya 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.

f) Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat 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.

g) Dekorasi ditempat kerja

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

h) Kebisingan ditempat kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan ditempat kerja jauh dibawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah berkonsentrasi, berfikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

i) Keamanan ditempat kerja

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun diluar kantor.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan pda penelitian ini telah membuktikan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Penulis	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Sembiring, Hendri (2020). Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Vol.13, No. 1, Januari 2020 P-ISSN : 2086-681X O-ISSN :2654-8216	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

2	Taufik Qarismail, Prayekti. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 2, Mei 2020, 115-129. ISSN : 1411-9366	Gaya kepemimpinan transformasional (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kepuasan kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. 2. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Sihotang, Jus Samuel (2020). <i>Journal of Management</i> . Volume 4 Number 3 Page (535-542) ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E : 2579-812X	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Natalia. (2019). AGORA Vol. 7, No. 1. E-ISSN: 2721-6810	Motivasi kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 3. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
5	Fadira. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4, No. 2, Januari 2021.	Gaya kepemimpinan (X1) Kinerja karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	P-ISSN: 2581-2769 E-ISSN: 2598-9502		
6	Andi, Taufik, Lukman. (2019). Frima Prosiding P-ISSN : 2614 6681 O-ISSN : 2656–6362	Kompetensi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan
7	Burhanudin, Kurniawan Agus. (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol X1 No 1 Maret 2020. E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620.	Gaya kepemimpinan transaksional (X1) Gaya kepemimpinan transformasional (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Sihotang, Jus Samuel (2020). <i>Journal of Management</i> Vol.4 NO.3 Page (535-542) ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	M. Irfan. (2018). <i>The National Conferences Management and Business</i> (NCMAB) 2018. ISSN: 2621 – 1572	Kepuasan kerja (X1) Kepemimpinan transformasional (X2) Kinerja karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Taufik, Prayekti. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 2, Mei 2020, 115-129. ISSN : 1411 – 9366	Gaya kepemimpinan transformasional (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) kepuasan kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
11	Agus Dwi Cahya dkk (2021). Jurnal Bingkai Ekonomi. Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71 – 83. ISSN-P : 2502-1818 ISSN-O : 2615-7918	Lingkungan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Yanuari Yayan. (2019). <i>Journal of Business and Entrepreneurship</i> Volume 2 No. 1 Oktober 2019. E-ISSN: 2623-0089	Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
13	Yuliya, dkk. (2019). Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820 ISSN : 2303-1174	Stres kerja (X1) Beban kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

			3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Amy Nurhuda dkk. (2019). Iqtisha Dequity Vol. 1, No 1, Tahun 2019. ISSN-O : 2622-6367	Gaya kepemimpinan transformasional (X1) Disiplin kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Motivasi (Y1) Kinerja karyawan (Y2)	1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Hustia, Anggreany (2020). Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91. E-ISSN: 2623-2081, P-ISSN: 2089-8177	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

16	Caissar, Chrisvan dkk (2019). Accounting and Management Journal. Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019 P ISSN 1978-2586 E ISSN 25974823	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
17	Risky Nur Adha (2019). Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019. HAL: 47-62 P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 HAL: 47-62	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Chanderson, L. (2020). Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Volume II No. 1/2020 Hal: 122-130 ISSN : 2657-0025	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Muna, Nailul Isnawati, Sri. (2022). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

20	Asteria, dkk. (2019). E-Journal Equilibrium Manajemen Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019 ISSN O: 2460-2299 ISSN P : 1693-5233	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
21	Muhamad Taufik B.K (2019). Jurnal Wahana Karya Ilmiah Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2019 ISSN : 2548-8171	Kepemimpinan transformasional (X) Kinerja guru (Y)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru
22	Rizal Nabawi (2019). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 ISSN O 2623-2634	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai
23	Yuli Yantika dkk (2018). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188 P-ISSN :2443-2830 E- ISSN: 2460-9471	Lingkungan kerja (X1) Etos kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Primandaru dkk (2018). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 2 Mei 2018 Hal. 204 – 211 ISSN : 1978-3108	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Disiplin Kerja (Y2) Kinerja Karyawan (Y3)	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan

			<p>positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p>
25	<p>Jufrizen & Afni Sasqia (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 41-59 ISSN O : 2623-2634</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepemimpinan Transaksional (X2) Kinerja Pegawai (Y) Locus of Control (Z)</p>	<p>1. Locus Of Control berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Locus Of Control tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai</p> <p>3. Locus Of Control tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai</p>
26	<p>Yumhi, Hilman Hilmawan. (2019). Journal of Management Studies. Vol. 6. No.1 ISSN: 2407-6325</p>	<p>Komunikasi (X1) Kepemimpinan Transformasional (X2) Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Komunikasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap</p>

			kepuasan kerja pegawai.
27	Nasution, Muhammad Irfan. (2018). The National Conferences Management and Business (NCMAB), 425-439. ISSN: 2621 - 1572	Kepuasan Kerja (X1) Kepemimpinan Transformatioanal (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja dan kepemimpinan Transformatioanal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28	Triyanti, Desak Putu Butsi. (2019). Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis Vol. 3, No. 1, Maret 2019. ISSN : 2550-1054	Gaya Kepemimpinan Transformatioanal (X) Kinerja Pegawai (Y)	Gaya Kepemimpinan Transformatioanal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
29	Lantara, I Wayan Arya. (2019). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 1 Tahun 2018. P-ISSN : 2599-1418 E-ISSN : 2599-1426	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	d) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; e) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; f) Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja,
30	Maswar, dkk. (2020). Journal of Business and Entrepreneurship Volume 2 No. 1 Oktober 2020 E-ISSN: 2623-0089	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
31	Fadila & Jufrizen (2020). Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-0377	Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan

			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 6. Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan 7. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan
32	Brenda U. C. Dkk. (2022). Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 963-.972 ISSN: 23031174	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
33	Dewiana & Masduki. (2020). Jurnal Manajemen Vol.10 No.2, Juli-Desember 2020 E ISSN 2627-7872 P ISSN 2088-8554	Kepemimpinan Transformasional (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

34	Agnia Nada Insani. (2020). Prosiding Manajemen Vol.6 No.2 Tahun 2020 ISSN 2460-6545	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
----	---	---	---

Sumber: berbagai artikel jurnal, 2023

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di UD Jaya Asli Plywood. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Diharapkan dengan penelitian ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Jaya Asli Plywood. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Basri, (2020) kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara

kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan. Menurut Sinambela, dkk (2019) dalam Kharismasyah, (2021) kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Qarismail, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Sembiring, (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Moring et al., (2021) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan melalui pembinaan dan pengawasan. Adapun Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pimpinan maupun bawahan (Nouthouse, (2017:176) dalam Sudana & Sugianingrat, (2021)).

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin & Kurniawan, (2020) pada Bank BRI Purworejo, Nasution, (2018) pada PT. Perkebunan Nusantara III, Qarismail, (2020) pada The Westlake Resort Yogyakarta, Setiyani, (2020) pada Pegawai Perum Bulog dan Triyanti, (2019) pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabputane Barito Timur mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Motivasi kerja menurut Aryani et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu untuk menggapai suatu tujuan. Kemudian, motivasi juga didefinisikan sebagai proses yang membuat individu melakukan aktivitas yang luar biasa Gavrić et al., (2020) Seorang karyawan yang termotivasi memiliki tingkat moral, kepuasan, dan kepercayaan diri tinggi. Hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang mereka berikan dan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan individu serta perusahaan. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Lantara, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Nursidin, (2018) pada Universitas Dharmawangsa, Sembiring, (2020) pada Bank Sinarmas

Medan, Asteria & Dwiyanah, (2022) pada PT Sinar Jernih Suksesindo, Susanto, (2019) pada PT Rembaka, dan Hasibuan & Bahri, (2018) pada Polsek Medan Area mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan Hamali, (2016) dalam Harahap & Tirtayasa, (2020). Sedangkan menurut Hasibuan & Bahri, (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Nursidin, (2018) pada Universitas Dharmawangsa, Cahya et al., (2021) pada PT Sinar Bengkulu Selatan, Prasetyo et al., (2021) pada PT Perkebunan Nusantara V Riau, Asteria & Dwiyanah, (2022) pada PT Sinar Jernih Suksesindo, dan Susanto, (2019) pada PT Rembaka mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Sedarmayanti (2011:1) dalam Farida et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Eka ningsih, (2012:21) dalam Nurdin, N., & Djuhartono, (2021) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

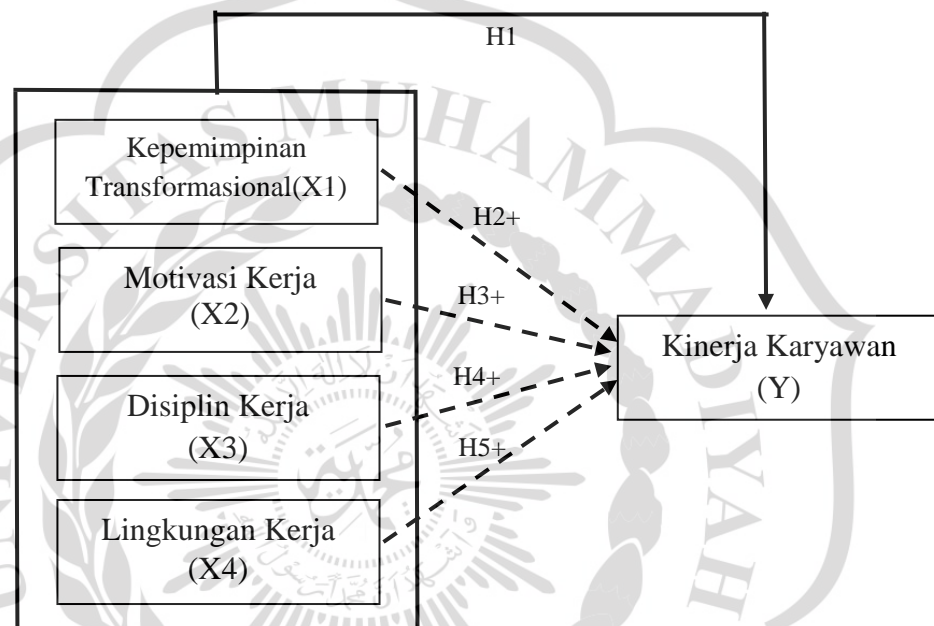
Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin, N., & Djuhartono, (2021) pada PT Denki Engineering, Ahmad et al., (2019) pada PT. Fif Group Manado, Yayan Januari, (2020) pada dinas komunikasi dan informatika, Adha et al., (2019) pada dinas sosial Jember, dan Agus Dwi Cahya & Putra, (2021) pada UMKM Gamping Yogyakarta mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya teori - teori yang mendukung penelitian diatas mengenai variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun sebuah acuan konseptual yang menunjukkan bahwa setiap

variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan konseptual penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1

Gambar Kerangka Pemikiran



Keterangan : ————— Simultan

----- Parsial

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

