

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam 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. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

## **2. Indikator - Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja, indikator yang digunakan mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2009) yaitu sebagai berikut :

### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

## 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

## 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, 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.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kinerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## **B. Motivasi**

### **1. Definisi Motivasi**

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan – alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi (Suhendra, 2008). Sementara menurut Bangun (2012) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi memberikan dorongan atau daya gerak yang menciptakan semangat kerja untuk mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi agar sejalan dengan kepentingan organisasi.

### **2. Prinsip – prinsip Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2012) terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja pegawai, yaitu:

#### **1) Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin yang mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

**3. Indikator – Indikator Motivasi**

Untuk mengukur variabel motivasi, indikator yang digunakan mengacu pada teori kepuasan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2010) menjelaskan dimensi motivasi meliputi :

1. *Hygiene factor* terdiri dari empat indikator yaitu :

- a. gaji
- b. kondisi kerja fisik
- c. kepastian pekerjaan, dan
- d. supervisi yang menyenangkan

2. *Motivation factor* terdiri dari enam indikator yaitu

- a. kepuasan kerja
- b. prestasi yang diraih
- c. peluang untuk maju
- d. pengakuan orang lain
- e. kemungkinan pengembangan karir, dan
- f. tanggung jawab.

#### **4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi :

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup layak

Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b) Pekerjaan yang tetap.
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk memiliki sesuatu benda akan mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang adil dan kebijaksanaan.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menhidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para

karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

## 5. Teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2016) dengan Teori Model 2 Faktor, teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

### a) Faktor pemeliharaan (maintenance factor)

Faktor pemeliharaan, juga disebut hygiene factor, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman, dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya, orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

Faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor pemeliharaan bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, melainkan kaharusan yang harus diberikan pimpinan kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

b) Faktor motivasi (motivation factor)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik).

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya.

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat, misalnya dalam perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu.

## **C. Disiplin Kerja**

### **1. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2010) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2007) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu organisasi baik dalam tertulis dan tidak tertulis dan tidak ada yang bisa menolak peraturan tersebut.

### **2. Tipe – tipe Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2012) ada dua tipe disiplin kerja yaitu:

#### **1) Disiplin preventif**

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

## 2) Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memberikan pelajaran bagi pelanggar. Keith Devis berpendapat bahwa disiplin korelatif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

## 3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2008) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah :

### a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang 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 yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan lainnya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang 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 berdisiplin), para bawahannya 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/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusialainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata 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.

f. Sanksi hukuman

Sanksi dan hukuman 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 berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

## **D. Kinerja**

### **1. Definisi Kinerja**

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat lain juga menurut Bangun (2012) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

### **2. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

#### **1) Faktor lingkungan eksternal organisasi.**

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli

karyawan. jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

## 2) Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai yaitu faktor- faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Misalnya, jika pegawai mempunyai bakat dan sifat yang diperlukan oleh pekerjaan yang ia kerjakan, kemungkinan besar ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kinerja baik. Sebaliknya, jika ia tidak mempunyai bakat dan sifat pribadi yang diperlukan oleh pekerjaannya, kemungkinan besar kinerjanya akan buruk.

## 3) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Sebaliknya jika sistem

kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya, misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### **3. Manfaat penilaian kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pemimpin maupun karyawan/pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan/pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan/pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kepuasan kerja

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kepuasan kerja dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan/pegawai.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan/pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

#### **4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja**

Menurut Mangkunegara (2012) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) 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 tampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

## 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

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

### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang kinerja pegawai. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Ini
1.	Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit OPHIR Sariak (Rosa, 2015)	Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit OPHIR Sariak	Persamaannya pada variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (lingkungan kerja). Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu pelatihan.
2.	Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng (Purnawan, Bagia dan Cipta, 2016)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng	Persamaannya pada variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (disiplin kerja). Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu promosi jabatan.

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Ini
3.	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang (Rini, dkk 2016)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	Persamaannya pada variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (motivasi kerja). Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan iklim organisasi.
4.	Pengaruh disiplin Kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan (Harlie, 2012)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Persamaannya pada variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi). Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu pengembangan karier.
5.	Pengaruh disiplin dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TKBM di Tanjung Redep (Susanto, 2016)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pada koperasi TKBM di Tanjung Redep	Persamaannya pada variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (disiplin kerja). Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu pembagian kerja.
6.	Analisis pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Mukhlisi, Rafani, dan Ruben, 2015)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Persamaannya pada variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (disiplin kerja). Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan etos kerja.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan urutan teoritis dan tinjauan penelitian diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Mangkunegara (2004) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja telah dibuktikan melalui penelitian terdahulu, seperti penelitian Rosa (2015) yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

#### **2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Definisi tersebut dapat

disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan melalui penelitian terdahulu, seperti penelitian Harlie (2012), Rini, dkk (2016) yang menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

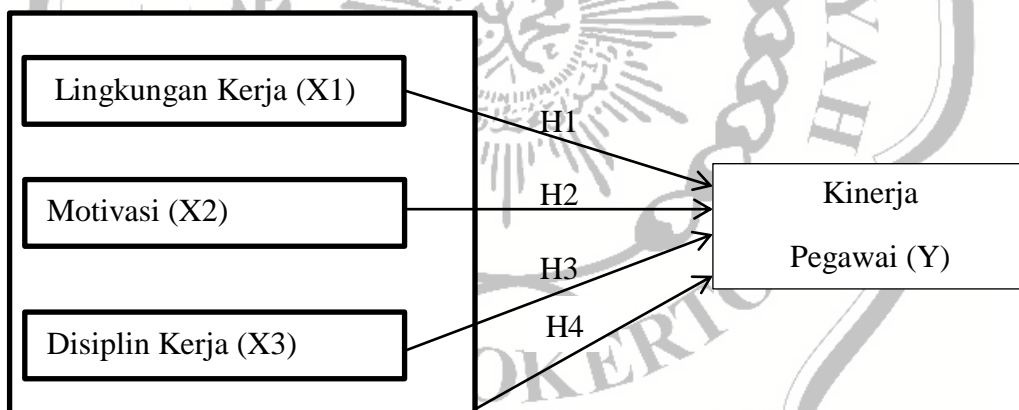
Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan serta masyarakat pada umumnya. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan melalui penelitian terdahulu, seperti penelitian Susanto (2016) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

#### 4. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Telah diuraikan bahwa pada masing – masing variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat secara positif terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika lingkungan kerja seseorang baik maka motivasi akan tinggi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan teori yang dipaparkan diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**



#### **D. Hipotesis**

H<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub> = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>4</sub> = Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

