

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Seto et al., (2022:1–2) Manajemen SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor-faktor lainnya seperti teknologi dan modal peranannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya.

Pernyataan ini sejalan dengan Yuliani, (2023:2) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, mengintegritaskan, pemeliharaan dan pelampiasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen SDM ialah memastikan bahwa organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan strategisnya. Melalui manajemen SDM yang baik, organisasi berupaya untuk merencanakan, mengembangkan, serta memelihara kekuatan kerja yang kompeten dan termotivasi. Ini mencakup memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan guna menaikkan kinerja dan kemampuan mereka. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Syafruddin et al., (2022:17–19)

- a. Tujuan Organisasional ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen manajemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- b. Tujuan Fungsional ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen

sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

- c. Tujuan Sosial ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan Masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- d. Tujuan Personal ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang, (2018:7–11) Fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

- 2) Pengorganisasian Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- 3) Penempatan Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.
- 4) Kepemimpinan Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Pengendalian Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik

dari sumber intern maupun sumber ekstern perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

2) Pengembangan karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa technical skills, waktu yang dialokasikan cukup singkat, biaya tidak terlalu besar. Pendidikan dapat diberikan kepada karyawan level supervisor atau manajer, atau kepada karyawan yang sedang dikader untuk jabatan tertentu. Pelaksanaan program pendidikan pada umumnya memakan waktu yang lebih lama, pendidikan lebih diarahkan kepada conceptual skills, dengan biaya cukup tinggi.

3) Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan jasa karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada

juga yang merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.

4) Program integrasi karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

5) Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

6) Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Silaen et al., (2022:145) Motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual. Secara umum dorongan ada dua macam yang dikenal, yaitu dorongan intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam individu dan dorongan ekstrinsik adalah motivasi yang di sebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.

Menurut Dethan et al., (2023:678) motivasi merupakan faktor pendorong individu untuk bertindak atau menjalankan kegiatan. Sebab itulah, motivasi kerap dipahami sebagai pemicu perilaku pada diri individu. Guna mengerjakan tugasnya, masing-masing tenaga kerja memerlukan motivasi agar bisa menyemangati mereka dalam mengerjakan tugas kerja. Motivasi sebagai perwakilan atas proses psikologis yang mengakibatkan atau memunculkan motivasi guna bertindak/berkegiatan

2. Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu karena dorongan internal atau eksternal untuk memenuhi kebutuhannya, dan dorongan ini disebut motivasi. Menurut arti perkataannya, motivasi mengacu pada hal-hal yang memberikan motivasi, menimbulkan motivasi, atau menimbulkan semangat.

Tujuan motivasi menurut Sulastri et al., (2016:7) mengungkapkan sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Fahmi, (2016:204–205) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Kusuma, (2016:4) indikator motivasi sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan:

Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan:

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan:

Melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya, untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan:

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. Pekerjaan yang menantang:

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, Di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela & Sinambela, (2019:507) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Silaen et al., (2022:139) Disiplin terkait dengan memunculkan perasaan dalam diri untuk menjaga dan mengembangkan pencapaian tujuan organisasi melalui ketaatan pada pelaksanaan aturan organisasi. Disiplin merupakan sikap diri yang patuh pada peraturan-peraturan yang ada sebagai ikatan dalam suatu organisasi yang

dijalankan tanpa ada paksaan. Sedangkan kerja adalah melakukan sejumlah aktivitas sebagai upaya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, hal ini akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman et al., (2021:24) Secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa indikator yang mempengaruhi Tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Asfar and Anggraeni (2020:21), di antaranya ialah:

- a. Tujuan dan kemampuan,
 Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

b. Keteladanan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladanan panutan oleh para pegawai.

c. Balas jasa

Mendorong terwujudnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Ketegasan

Atasan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Wijaya, (2020:34–35) mengemukakan terdapat dua bentuk disiplin kerja, yakni:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah sistem yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan di semua bagian sistem dalam suatu organisasi. Kalau sistem organisasinya bagus, semoga lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah upaya untuk membawa karyawan agar mematuhi aturan dan mengarahkan mereka untuk terus mengikuti aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

D. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nurdin et al., (2023:41) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan pengertian dari Lingkungan kerja.

Menurut Enny, (2019:56) Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita

bahas di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Menurut Soelistya et al., (2021:45) Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Asfar & Anggraeni, (2020:20–21) bahwa Indikator lingkungan kerja yang adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

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

b. Suhu udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, di mana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Suara bising

Suara yang bunyinya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang

memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya bermanfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para pegawai gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat pegawai menurun.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku

untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Budiyanto & Mochlas, (2020:9) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Syafrina, n.d. (2016:6) Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Soelistya et al., (2021:97) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wijaya, (2020:45) Dalam kinerja pegawai, terdapat indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai, yakni:

- a. Produk kerja ialah proses kerja yang dilakukan sehari-hari untuk mendukung berjalannya pekerjaan.
- b. Pengetahuan kerja, tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan, secara langsung akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- c. Efektif, mengukur apakah layak untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan benar dalam waktu yang ditentukan.
- d. Secara efisien, mengukur kesesuaian untuk melakukan tugas pekerjaan dengan benar dan dengan biaya serendah mungkin.
- e. Inisiatif, yakni pola pikir yang berbeda dalam setiap keputusan kerja, seperti mengetahui dan memahami masalah di lingkungan kerja, mampu membuat rekomendasi kepada atasan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Vol 12 Nomor 2 (2022) ISSN (2716-3830) https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1:Morivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Jahroni Vol.5 No.2 https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pesta Sihombing, Andre Fitriano, Julienda Br Harahap.	<i>The Influence Of Work Environment,</i>	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The work environment and work</i>

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	E-ISSN: 3025-8758 Vol.2 No,2 2024 https://doi.org/10.61696/mega.v2i2.358	<i>Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Opal Coffee Indonesia</i>	X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan		<i>discipline have a significant influence on work motivation. The work environment and work discipline have a significant influence on employee performance. Work motivation has a significant influence on employee performance.</i>
4	Yosri S Pasaribu, Keisha Maurice Mahotra, Shirley, Rizky Sembiring, Febry Widya, Harun Lubis, Herlina Novita. Vol 6 (4) 2025:5070-5078 https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.8130	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrihub Medan	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Ketiga variabel (motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Fariz Syawal, Gema Merdeka, I Nyoman Sudapet Volume 2 Nomor2 Februari 2024 https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food	X1:Motivasi Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

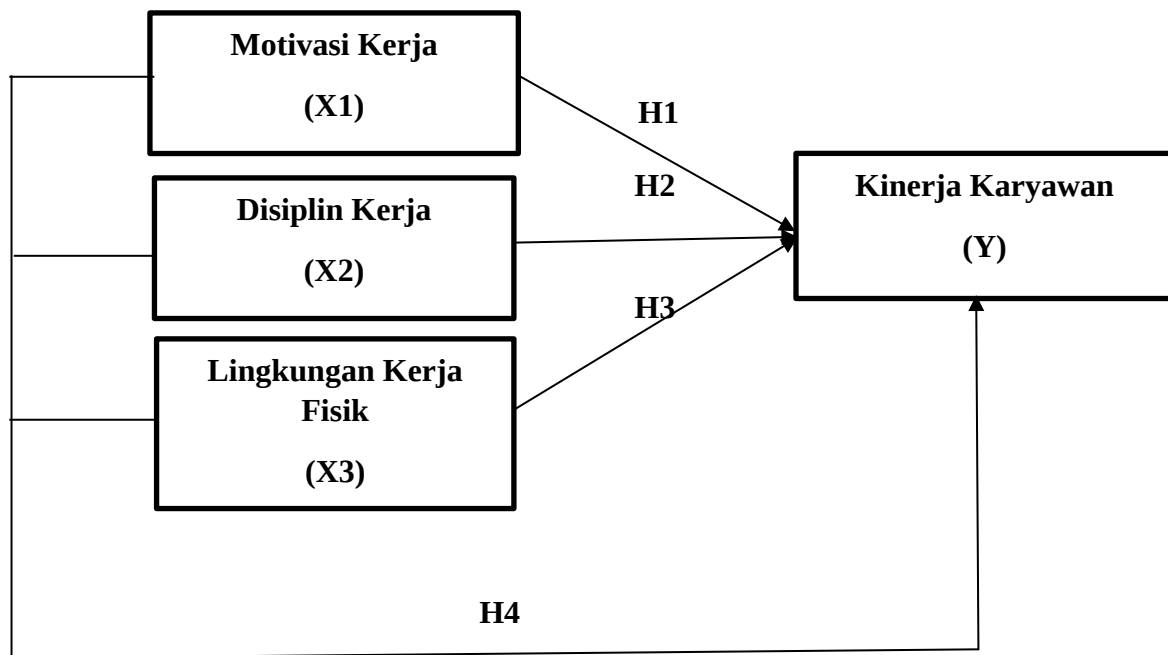
No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
		dan Beverage Restoran di Jawa Timur			terhadap kinerja karyawan
6	Brigida Endah Nuraeni Vol. 5 No. 2 P-ISSN: 2301-8445 E-ISSN: 2829-4912 https://doi.org/10.62820/trt.v5i2.72	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisa Inti Sarana Di Kota Batam	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Pesta Sihombing, Andre Fitriano, Julienda Br Harahap Vol. 2 , 2024 ISSN:3025-8758 https://doi.org/10.61696/mega.v2i2.358	<i>The Influence Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Opal Coffee Indonesia</i>	X1: Work Environment X2: Work Discipline X3: Work Motivation Y: Employee Performance	Multiple Linear Regression	Work Discipline does not have a significant effect on employee performance.
8	Noeria Susitiningrum, Handoyo Djoko, Reni Shinta Dewi. Vol 4, No. 3 2015 https://doi.org/10.14710/jiab.2015.8913	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang.	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap	X1: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
		Kinerja Karyawan			kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Adi Polandika Volume 2, Number 2, 2024 https://doi.org/10.56442/pef.v2i2.839	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menunjukkan pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu, perlu di lakukan penelitian lanjutan terutama pada Perusahaan CV Hasannah Donat

G. Kerangka Pikiran

Penelitian ini terdiri dari variabel *independen* yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan memiliki variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan (Y). sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2021:100) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikaitkan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian di atas pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terdahulu berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrihub Medan, hasil penelitiannya, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian terdahulu berjudul, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ortho Timur Surabaya, yang dijelaskan oleh Imanier Puspa Ningrum 2022, hasil penelitiannya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil penelitian terdahulu berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang., yang dijelaskan oleh Noeria Susitiningrum, Handoyo Djoko, Reni Shinta Dewi. hasil penelitiannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil penelitian terdahulu berjudul, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam, yang dijelaskan oleh Brigida Endah Nuraeni 2023 hasil penelitiannya Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.