

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.

Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Gary Dessler (2015:004) Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management-HRM) adalah proses untuk memperoleh, menilai, melatih dan mengoperasikan karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, agar perusahaan tersebut dapat terus dikembangkan dan mempertahankan eksistensinya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat diperlukan bagi sebuah organisasi. Tujuan utamanya adalah agar para karyawan yang

bekerja dalam suatu organisasi tersebut dapat memberikan kontribusi yang maksimal demi kemajuan dan tercapainya tujuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga harus mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh dapat membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

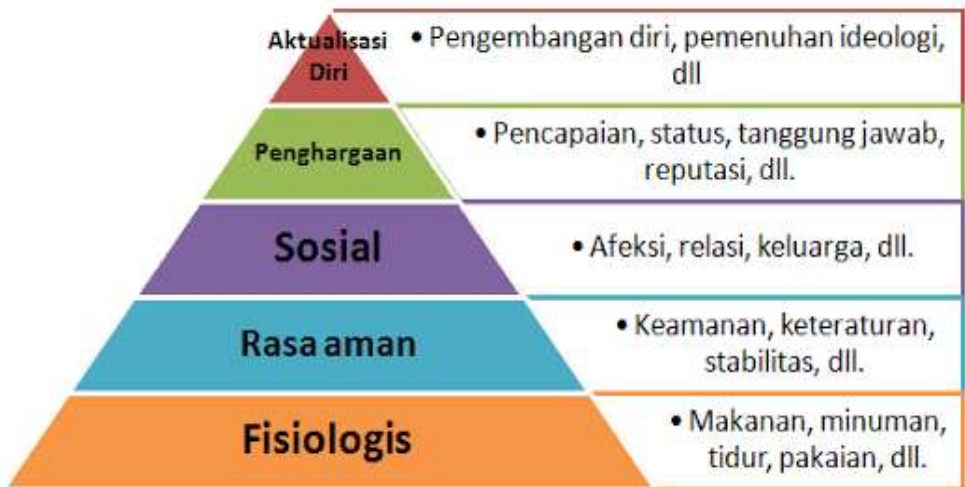
## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Robbins and Judge (2008) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Security or safety needs), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem needs), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.



Tabel 2.1 Kebutuhan Hirarki Maslow

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (self actualization). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow ini dapat dengan mudah dipahami dalam kerangka teoritis maupun terapan sebagaimana yang diilustrasikan dalam table 2.1 Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan juga insentif. Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang dapat diartikan sebagai

“bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi ini bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Menurut (Martoyo,2007) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2008:150) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

#### **1. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### **2. Motivasi Negative (Insentif Negative)**

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

#### **1. Faktor Intern**

Faktor-faktor intern antara lain:

##### **1) Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

##### **a. Memperoleh kompensasi yang memadai**

b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki bend dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

a. Adanya penghargaan terhadap prestasi

b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

c. Pimpinan yang adil dan bijaksana

d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjaadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling sering diterapkan perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3) Supervise yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan 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 yang lebih tinggi merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2008:148), mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:



1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan social, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjaalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar

dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan didiciapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

Menurut Handoko (2011:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengefektifkan suatu organisasi sangat dibutuhkan dan hanya dapat diwujudkan dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan iklim kerja yang konduktif dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Untuk itu pemimpin sangat perlu menegakkan dan memelihara disiplin kerja yang bersifat fleksibel dan dinamis dalam arti mampu bersikap dan berperilaku bijaksana dan konsekuen dalam memberikan sanksi/hukuman pada setiap pelanggaran terhadap peraturan-peraturan.

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Simamora (2005: 611), yang dimaksud disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin itu sendiri adalah suatu kondisi. Kondisi yang tercipta karena adanya perilaku. Perilaku pegawai akan mempengaruhi perilaku organisasi yaitu ia bekerja. Perilaku

anggota keluarga akan dapat mempengaruhi citra seluruh keluarga. Perilaku anggota kelompok tertentu dari masyarakat dapat mempengaruhi citra masyarakat itu, yang pada giliran akhirnya nanti dapat membawa baik buruknya bangsa.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Sutrisno, 2010:89-92:

#### **1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerit payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

#### **2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan**

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin kerja tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini seering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang disebabkan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik bagi para karyawan. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik,

tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian pada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin, antara lain:
  - a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan merasa senang dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Karena hal-hal tersebut sangat penting dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

#### **2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

##### **1. Penerangan**

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 kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

##### **2. Suhu Udara**

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 utamanya adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3. Suara Bising

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

### 4. Penggunaan Warna

Adanya bau-bauan disekitar 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 merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### 5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.



#### 6. Rasa Aman Bagi Karyawan Sangat Berpengaruh Terhadap Keamanan Ditempat 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 Pengamanan (SATPAM).

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

##### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya terhadap temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan, karena kemampuan beradaptasi tiap karyawab berbeda dan tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bias dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah cepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigennya, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja dan ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan membantu memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat penulisan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan serius bias mengakibatkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran semakin berkurang.

#### 6. Bau-bauan 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 di sekitar tempat kerja.

#### 7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat 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 warna senang dan sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Swasto (2011:54) dapat dilihat pekerja dalam suatu perusahaan berhasil mencapai tujuan dan mempunyai manfaat bagi tujuan perusahaan. 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.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014:3) kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus di kembangkan, di evaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

### **2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas pegawai ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidaknya.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2011:176) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan keetepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

## **2.1.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.6.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan,2009:141).

### **2.1.6.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit mewujudkan tujuannya yaitu



pencapaian optimal karyawan. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan,2009:194).

### **2.1.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya pada saat bekerja. 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 (Sedarmayati, 2001:1).

### **2.1.6.4 Hubungan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak dan pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan pencapaian kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang mencerminkan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antar tingkat atasan, bawahan maupun rekan kerja yang memilikin jabatan yang sama dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Disiplin kerja sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan merasa di atur dan jika melanggar suatu

peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu ke tiga variabel tersebut memiliki dampak untuk terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian Sukarani (2013) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Menurut Mangkunegara (2004:68), 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.

### **2.1.7 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilaksanakan. Dari penelitian terdahulu, disini penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian yang sedang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Sumiati (2014), meneliti tentang, “Pengaruh Motivasi Konsumen, Persepsi Kualitas, Sikap Konsumen, dan Brand Image Pada Keputusan Pembelian Komputer Tablet Apple Ipad Pada Emax Apple Store Surabaya”. Model dalam penelitian ini dengan menggunakan random samplinh, analisis structural persamaan model (SEM), dan bantuan perangkat lunak Amos 20. Peneliti mengambil 200 responden, hasil penelitian Motivasi Konsumen,

Persepsi Kualitas, Sikap Konsumen, dan Brand Image berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian Komputer Tablet Apple Ipad Pada Emax Apple Store Surabaya.

2. Darmanto dan R. Hamdani Harahap (2015), meneliti tentang, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara”. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitis. Dengan populasi 223 pegawai, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 70 responden. Hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara.

3. Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti (2014), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan”. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan *convenience sampling*, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Uma Sekaran, 2011) dengan pengambilan 56 sampel, karena variabel Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

4. Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan (2017) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap yang ada pada PT.Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu 71 orang. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Edi Sumatri (2016), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas”. Dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden dengan teknik sampling adalah Simple Random Sampling variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya)”. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden karyawan PT.Karmand Mitra Andalan bagian Produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya .

7. P.Edi Sumantri (2016), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas”. Dengan

mengambil sampel sebanyak 100 responden dengan teknik sampling adalah Simple Random Sampling. Faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Apfia Ferawati (2017), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT.Cahaya Indo Persada Surabaya.

9. Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, dan Ni Nyoman Yulianthini (2016), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawanDistanak Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner, dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

10. Gadis Prahesti Megawati, meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (Psda) Provinsi Jawa Tengah Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Responden dari penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 150. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistic induktif yaitu teknikoanalisis Structural Equation

Modeling (SEM). Penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.1.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan oleh peneliti kemudian diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diungkapkan, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.