

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Dalam dunia kerja yang seperti ini instansi harus mengembangkan para pegawainya agar instansi tersebut mendapat penilaian yang bagus. Kinerja sangat diperlukan dalam hal ini karena sebagai tolak ukur baik instansi dan juga pegawai tersebut, kinerja adalah suatu pencapaian pegawai yang diberikan kepada kantor dan juga sebagai penilaian diri sendiri terhadap kinerjanya.

Berkembang atau tidaknya instansi sangat berhubungan dengan kinerja para manajer dan pegawainya, kinerja manajer dapat berpengaruh pada instansi dan juga para pegawainya begitu juga dengan kinerja pegawai yang berhubungan dengan manajer serta dapat menjadi penilaian bagi instansi untuk mengetahui bagaimana perkembangan instansi tersebut.

Adanya kinerja yang tinggi terhadap karyawan tidak lepas dari faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi serta lingkungan kerja dimana mereka bekerja sehingga hal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hasil dari para pegawai yang diselesaikan berdasarkan pada waktu yang telah ditentukan pada setiap instansi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan juga mempunyai indikator didalamnya.

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991: 3) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Sementara menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jadi, dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang memiliki waktu dalam pencapaiannya dan memiliki tanggung jawab.

2.1.1.2 faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Penjelasan :

A. Faktor kemampuan (Ability)

Secara Psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

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

B. Faktor Motivasi (Motivation)

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

Menurut Henry Simamora (1995 : 500), kinerja (performance)

dipengaruhi oleh tiga faktor , yaitu :

a. Faktor individual

Faktor individual merupakan faktor yang ada dalam diri individu yang terdiri dari kemampuan / keahlian seseorang, latar belakang individu itu sendiri serta demografi yang ada pada sekitarnya.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan psikologi seseorang dimana didalam psikologi terdapat sebuah sikap, pandangan, pembelajaran serta adanya motivasi dalam diri sendiri dan untuk orang lain.

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi yaitu faktor yang terkandung dalam sebuah organisasi dimana dalam faktor ini biasanya terdapat tentang sumber daya organisasi, kepemimpinan, penghargaan oleh anggota, struktur keanggotaan serta adanya job design agar semua anggota memahami pekerjaan masing-masing.

Menurut Mahmudi (2005 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Kinerja memiliki arti hasil yang terukur dan sesuatu yang harus dipenuhi dalam suatu pekerjaan, dengan mengetahui motivasi dan kebutuhan seseorang, akan mudah menumbuhkan motivasi orang tersebut untuk bekerja, yang diharapkan kemudian orang tersebut bekerja lebih baik lagi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap pola kinerja, meliputi;

- Visi dan Misi organisasi
- Motivasi kerja
- Sistem rekrutmen dan seleksi
- Kepemimpinan
- Teknologi

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75)

bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Secara rinci indikator kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu dapat diuraikan sebagai berikut :

Kualitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI) adalah tingkat baik buruknya sesuatu atau yang disebut bermutu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas adalah kemampuan atau mutu karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Kuantitas. Adalah pencapaian masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dilihat dari kecepatan setiap karyawan yang disebut dengan pencapaian target.

Pelaksanaan tugas. Adalah seberapa jauh dan paham karyawan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan.

Tanggung jawab dalam kinerja adalah bagaimana karyawan bertanggung jawab dalam pemberian tugasnya karna hal ini merupakan kewajiban dan kesadaran karyawan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya setiap karyawan ataupun seseorang yang melakukan pekerjaan baik dalam organisasi, perusahaan harus mempunyai motivasi baik untuk diri sendiri maupun untuk karyawan yang lain. Motivasi adalah sesuatu yang diberikan untuk memotivasi diri sendiri ataupun kelompok agar mereka termotivasi dan dapat memberikan efek yang bagus pada kiner maupun pada pekerjaan mereka baik individu maupun kelompok. Motivasi terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja di dalam instansi, organisasi, maupun perusahaan, sikap karyawan dapat memperkuat motivasi jika sikap tersebut positif terhadap situasi kerja. Selain itu karyawan juga harus siap mental dan fisik dalam menghadapi kerja agar mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Menurut Santoso Soroso “Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Hasibuan (1999). Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Motivasi ialah suatu proses yang mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan agar mereka mampu mengerjakan dalam waktu yang telah ditentukan yang berkaitan erat dengan suatu hasil kerja / kepuasan kerja, namun motivasi belum tentu dapat merubah seseorang untuk terdorong berubah maupun tidak berubah.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Sondang P. Siagan (2008:138), dalam Adad Danuarta mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur Motivasi kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

- A. Daya pendorong
- B. Kemauan
- C. Kerelaan
- D. Membentuk keahlian
- E. Membentuk keterampilan
- F. Tanggung jawab
- G. Kewajiban
- H. Tujuan

Secara rinci indikator kinerja yang dikemukakan oleh P. Siagan dapat diuraikan sebagai berikut :

Daya pendorong adalah semacam naluri yang ada pada individu tetapi daya pendorong pada setiap individu ini berbeda menurut latar belakang kebudayaan masing – masing.

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dalam diri kita yang mempunyai pengaruh dari luar diri kita yang bisa dikatakan sebagai reaksi tertentu.

Kerelaan adalah suatu bentuk reaksi yang ada pada diri kita atas permintaan atau dorongan dari orang lain agar mau mengabdikan permintaan tanpa merasa terpaksa dalam melakukannya.

Membentuk keahlian dalam hal ini adalah menciptakan atau mengubah bentuk dari suatu ilmu.

Membentuk keterampilan adalah hal dilakukan individu yang memberikan pengaruh luas terhadap sekitarnya dalam melakukan pekerjaan secara tepat sehingga dikatakan sebagai orang terampil.

Tanggung jawab merupakan suatu bentuk yang dilakukan untuk mempertanggung jawabkan perbuatan yang dilakukan secara tertentu.

Kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan atau diberikan kepada setiap individu untuk melaksanakan tugasnya.

Tujuan adalah suatu bentuk dorongan yang dimiliki setiap individu maupun kelompok agar melaksanakan tugasnya tepat waktu yang memiliki tujuan tertentu.

2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dalam hal ini kedua perbedaan motivasi tersebut akan di jelaskan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 150) yaitu :

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pemimpin memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga mereka ingin melepaskan diri dari segala hal yang mengikat dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Di dalam kegiatan sehari – hari, dimanapun manusia berada maka dibutuhkan peraturan – peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasinya. Namun aturan – aturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Sutrisno, 2011 (dalam *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*, 2015). Menunjukkan bahwa disiplin tersebut mengindikasikan adanya kondisi atau kondisi yang bertentangan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan atau peraturan

yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tersebut tunduk pada ketentuan perusahaan, jelaskan kondisi mereka disiplin yang baik.

Menurut Siagian, 2006 (dalam Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance, 2015). Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, mendisiplinkan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang bersifat training untuk memperbaiki dan membangun pengetahuan. Sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lain untuk memperbaiki kinerjanya.

Dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan atau ketetapan yang biasanya didasari oleh sanksi yang berlaku agar mereka mentaatinya dan tidak sering melanggar sehingga setiap pekerjaan dapat berjalan lancar.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang memengaruhi Disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor – faktor yang pertama tentang Disiplin kerja, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.3.3 Faktor Disiplin Kerja

Ada delapan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja menurut

(Hasibuan, 2014) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Secara rinci indikator Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh H. Malayu Hasibuan dapat diuraikan sebagai berikut :

Tujuan dan kemampuan ikut serta mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan 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 bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

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

teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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

Waskat (*pengawasan ketat*) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dalam hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami

kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa menddapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

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

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

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationshi*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human*

Relationship yang serasi akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (200), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah :

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketepatan waktu adalah para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik.

Menggunakan peralatan kantor dengan baik sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Ketaatan terhadap aturan kantor pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana bagi setiap karyawan untuk mendukung setiap pekerjaan dan akan berdampak positif bagi karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi seperti halnya peralatan kantor (komputer,laptop,printer,kendaraan operasional,dll), sedangkan lingkungan kerja nonfisik bisa diartikan sebagai tempat bekerja (pencahayaan,pewarnaan tempat kerja, udara,kebisingan tempat kerja,dll).

Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor – faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itupun ditentukan pula oleh faktor – faktor lingkungan organisasi itu.

Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004 : 46) mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu komponen yang sangat berpengaruh kepada karyawan dikarenakan lingkungan kerja memiliki dua tipe yaitu fisik dan non fisik, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang baik. Jika lingkungan kerja yang menyenangkan maka gairah para karyawan akan baik dan jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka gairah karyawan akan rendah dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.2 Indikator dalam Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sadarmayanti (dalam Nela Pima Rahmawanti,dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2014) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya ditempat kerja
2. Tata warna ditempat kerja
3. Temperatur ditempat kerja

4. Kebisingan
5. Hubungan antara atasan dengan bawahan
6. Hubungan antara sesama rekan kerja

Secara rinci indikator kinerja yang dikemukakan oleh Sadarmayanti dapat diuraikan sebagai berikut :

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Tata warna memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

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

perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masi dapat menyesuaikan diri dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerta tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Interaksi antara atasan dan bawahanyang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku

dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawan.

Hubungan antar sesama rekan kerja. Dijelaskan sesama karyawan dalam sebuah perusahaan sebaiknya saling menjalin hubungan yang baik agar terciptanya suasana kerja yang bagus.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama Peneliti , Judul , Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Ilham Thaief,dkk (2015) Effect of Training, Compensation and work Discipline against Employee Job Performance	- Training - Compensation - discipline of work - work performance	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh signifikan terhadap karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja
Suprayitno (2007) Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Lingkungan kerja - Motivasi - Kinerja	Populasi dan sampel	Menunjukkan pengaruh signifikan pada pada karyawan jika motivasi dan lingkungan kerja karyawan lebih diperhatikan lagi

Diana Khairani Sofyan (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	<ul style="list-style-type: none"> - lingkungan kerja - kinerja - produktifitas 	Metode penelitian “Teknik pengambilan Sampel”	menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh Diana Khairani Sofyan (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
--	--	---	--

Peneliti pertama menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Ilham Thaief,dkk menggunakan variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) , Kompensasi (X2), Disiplin (X3) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja (Y) dimana dari hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Ada pengaruh signifikan terhadap karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi,disiplinkerja.

Sedangkan peneliti Suprayitno yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan variabel bebas Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2) dan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil dari penelitian tersebut adalah Menunjukkan pengaruh signifikan pada pada karyawan jika motivasi dan lingkungan kerja karyawan lebih diperhatikan lagi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), Kinerja (X2), dan variabel terikat adalah Produktifitas (Y) dan menghasilkan penelitian dengan

hasil adanya pengaruh terhadap karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan produktifitas.

Melihat dari penelitian di atas peneliti dalam hal ini dapat membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada saat ini. Dimana peneliti pada saat ini menggunakan judul Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dan variabel terikat adalah kinerja (Y).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang dimiliki seseorang yang terbentuk oleh diri sendiri maupun oleh orang lain agar tergerak melakukan sesuatu agar tercapai tujuannya.

Kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Bahwa motivasi secara konseptual berpengaruh pada kinerja dikarenakan seseorang yang termotivasi maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan demikian semakin seseorang termotivasi dengan baik maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin seseorang tidak termotivasi maka kinerja yang dihasilkan rendah. Konsep di atas telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu seperti yang dikemukakan oleh : Suprayitno dengan judul

Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian Menunjukkan pengaruh signifikan pada pada karyawan jika motivasi dan lingkungan kerja karyawan lebih diperhatikan lagi

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, mendisiplinkan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang bersifat training untuk memperbaiki dan membangun pengetahuan. Sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lain untuk memperbaiki kinerjanya.

Secara konseptual dan teoritis bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja ditaati maka semakin baik kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Konsep diatas telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu seperti yang dikemukakan oleh oleh: Ilham Thaief dengan judul “Effect of Training, Compensation and work Discipline against Employee Job Performance” dan hasil penelitian “Ada pengaruh signifikan terhadap karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi,disiplinkerja”

2.3.3 Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah suatu suasana baik fisik maupun non fisik yang ada dalam perusahaan, kantor maupun organisasi. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja yang sering kita gunakan seperti sarana prasarana dan lingkungan kerja non fisik adalah pencahayaan, kebisingan dan udara.

Lingkungan kerja secara konseptual berpengaruh terhadap kinerja . Konsep diatas telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu seperti yang dikemukakan oleh oleh: Diana Khairani Sofyan yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA dengan hasil penelitian sebagai berikut “ada kenaikan secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja di kantor BAPPEDA”

2.4 Kerangka Konseptual

Secara Konseptual kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan setelah melakukan pekerjaan. Kinerja yang baik antara lain yang mampu memenuhi standar, mampu melampaui target, karyawan paham terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki rasa tanggung jawab.

Secara konseptual motivasi adalah dorongan yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan orang untuk melakukan sesuatu. Dalam konteks karyawan maka motivasi dapat dilihat dari sejauhmana mereka bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Disipli kerja adalah suatu tuntutan atau tatatertib yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka para karyawan dan pimpinan akan menjalankan dengan baik pula kedisiplinan tersebut. Dalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan kunci utama kesuksesan adalah kedisiplinan yang tinggi yang diterapkan oleh pimpinan dan karyawan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang memberikan efek terhadap para pekerja atau karyawan didalamnya. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan aktivitas didalamnya sedangkan lingkungan kerja yang kurang bagus dapat mempengaruhi kinerja semua karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Dimana lingkungan fisik merupakan lingkungan sebagai penunjang kerja seperti sarana dan prasarana kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah

lingkungan yang tidak bersentuhan langsung untuk melakukan kegiatan-kegiatan seperti kelembapan udara, pencahayaan, dan kebisingan.

Dalam uraian konseptual diatas disimpulkan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi yang baik, disiplin kerja yang bagus serta lingkungan kerja yang nyaman sehingga didapatkan kinerja yang bagus dan. Pemberian motivasi sangat penting sehingga para karyawan mampu bekerja dengan baik dan mentaati peraturan yang ada sebagai kedisiplinan dalam bekerja. Selain itu pemberian rasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut danfr juga sebagai penilaian terhadap instansi maupun perusahaan tersebut.

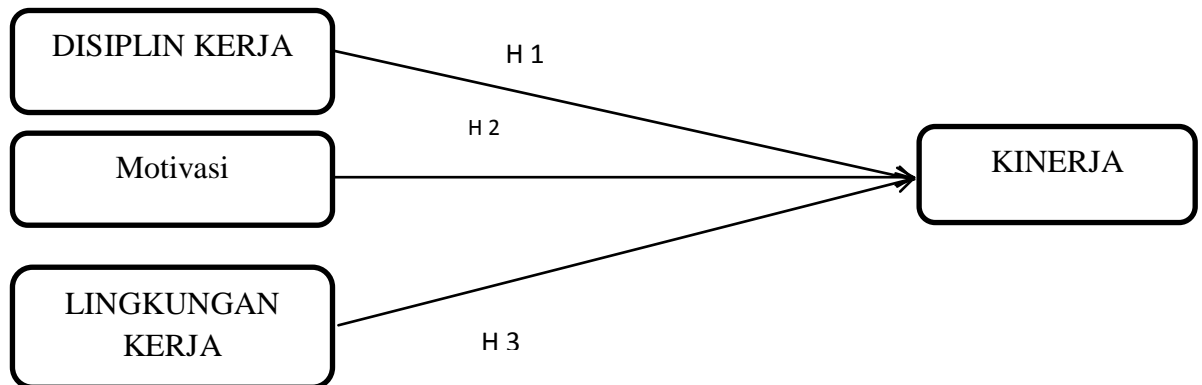
Dengan demikian secara konseptual motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dengan kata lain :

- Semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja mereka semakin tinggi
- Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja mereka
- Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja mereka

Konsep tersebut dapat di gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusana masalah dan kerangka konseptual di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₂ : Diduga motivasiberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.