

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Dipelopori serta dikembangkan Fritz Heider pada tahun 1958, bertujuan untuk menjelaskan adanya perbedaan penilaian terhadap individu bergantung pada interpretasi atribusi yang diberikan terhadap tingkah laku tertentu. Teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang terpengaruh oleh perpaduan faktor internal dan eksternal. Teori atribusi ini berfungsi sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini. Teori ini menjelaskan proses di mana individu memahami dan menginterpretasikan peristiwa, opini, atau dasar-dasar di balik sikap mereka.

Menurut Heider, teori atribusi mengungkapkan bagaimana seseorang memproses informasi, baik yang bersumber dari dalam diri seperti sifat, sikap, dan karakter, atau yang berasal dari luar, seperti stres akibat kondisi atau situasi tertentu, untuk membentuk pemahaman tentang perilaku. Pendekatan ini memberikan wawasan tentang mekanisme internal dan eksternal yang mempengaruhi bagaimana individu menafsirkan dan bereaksi terhadap berbagai situasi yang mereka hadapi.

Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi tetap selaras guna menjelaskan mengapa perilaku seseorang dalam menggapai target pekerjaan (kinerja) ditentukan oleh suatu keadaan. Seperti pemberian upah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi menjadi penentu penting. Teori atribusi dapat membantu dalam memahami bagaimana karyawan mengaitkan

kinerja mereka dengan faktor-faktor tertentu seperti tingkat upah yang mereka terima, tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan, dan kondisi lingkungan dalam bekerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah cabang seni dan ilmu yang mengatur keefektifan dan efisiensi dari sumber daya termasuk sumber daya manusia yang berguna guna menggapai sebuah tujuan tertentu. Terdapat enam unsur manajemen yakni: *Manusia, uang, metode, bahan, peralatan, dan pasar*. Pada unsur yang pertama yakni *men* (manusia) telah berkembang sebagai bagian ilmu manajemen yang biasa disebut Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Menurut Samsudin (2006:22) dalam (Adamy, 2016) Guna memastikan sumber daya manusia pada perusahaan dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna menggapai berbagai tujuan, beberapa tindakan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia..

Secara umum, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ialah disiplin ilmu yang mengatur efisiensi serta keefektifan ikatan dan peran karyawan demi mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM dapat maknai bahwa setiap karyawan merupakan sebuah individu yang memiliki nilai kemanusiaan dan bukan sekadar dijadikan alat atau sebagai sumber daya bisnis saja. Kajian MSDM mengintegrasikan berbagai ranah pengetahuan, termasuk psikologi dan sosiologi.

b. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Menurut Rivai (2014) Fungsi ialah peranan, manajemen SDM hadir untuk menciptakan suasana kerja yang berstandar dan teratur sesuai Standar yang ditetapkan perusahaan, adapun fungsinya yaitu:

1) Sebagai pelaksana manajerial

Demi menciptakan sebuah stabilitas di dalam bekerja, manajemen dihadirkan untuk menjamin pengelolaan kepegawaian melangkah dengan baik. Adapun peran dari manajemen sumber daya manusia diantaranya pengendalian pegawai, pengorganisasian pegawai, perencanaan kepegawaian, penempatan pegawai sesuai bidangnya.

2) Sebagai operasionalisasi kegiatan

Manajemen sumber daya manusia diharapkan bisa mewujudkan implementasi manajerial pada struktur yang prosedural misalnya rekrutmen, pemberhentian, pemeliharaan, pengembangan dan penyaluran kompensasi.

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) terdapat beberapa macam peranan manajemen sumber daya manusia yakni sebagai berikut:

- 1) Penetapan penarikan, seleksi, serta penugasan karyawan. Proses ini dimulai dengan penarikan calon karyawan yang memiliki kompetensi dan potensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi dilakukan dengan cermat melalui serangkaian tahapan seperti wawancara dan tes kemampuan agar kandidat memiliki kualifikasi yang di butuhkan, hal ini di dasari oleh prinsip “Orang yang tepat di pekerjaan yang tepat dan orang yang tepat ditempat yang tepat.

- 2) Pemosisian tenaga kerja yang efektif, penentuan jumlah dan kualitas karyawan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan agar memastikan bahwa tenaga kerja yang di rekrut mampu memenuhi ekspektasi perusahaan. Selain itu spesifikasi pekerjaan harus di tetapkan yang di antaranya mencakup kualifikasi, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk setiap posisi.
- 3) Meramalkan *supply and demand* dari sumber daya manusia dalam periode dimasa depan.
- 4) Menetapkan program kesejahteraan demi meningkatkan kualitas hidup karyawan serta pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Pemberian promosi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul dan melaksanakan pemberhentian karyawan yang adil sesuai peraturan perundang – undangan.
- 5) Memproyeksikan keadaan kondisi ekonomi secara global dan menganalisis transformasi perusahaan secara spesifik.
- 6) Menyelenggarakan pelatihan, pendidikan serta penilaian karyawan berprestasi serta mengakomodir perpindahan karyawan, baik vertikal maupun horizontal
- 7) Mengontrol kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- 8) Mengurus pesangon, pensiun serta memberhentikan.

d. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia terdiri dari elemen kunci yang mendasari dan menopang fungsi manajemen dalam sebuah organisasi, menurut Hasibuan (2017:12) komponen tersebut terbagi menjadi tiga bagian.yaitu:

1) Manajer

Individu yang memiliki otoritas dan menggunakan kekuasaannya untuk memimpin, dan penanggung jawab atas hasil kerja mereka guna menggapai misi tertentu.

2) Pengusaha

Sosok individu yang menginvestasikan modalnya guna mendapat keuntungan dari suatu bisnis. Besar kecilnya keuntungan yang diperoleh tidak pasti dan bergantung pada laba yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

3) Karyawan

Karyawan adalah harta terpenting perusahaan. Tanpa kehadiran karyawan, perusahaan tidak akan berjalan operasionalnya. Mereka berperan secara langsung dalam merancang sistem, rencana, tujuan dan proses yang ingin dicapai oleh perusahaan.

e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan guna memaksimalkan potensi karyawan dalam organisasi secara efektif dan efisien, sehingga organisasi bisa menggapai tujuannya. Berikut beberapa tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia:

1) Tujuan Fungsional

Untuk memastikan bahwa departemen tersebut tetap memberikan kontribusi pada perusahaan. Sumber daya manusia akan kehilangan nilai jika sumber daya manusianya tidak memenuhi standar yang diperlukan oleh perusahaan.

2) Tujuan Organisasional

Dalam mendukung efektivitas perusahaan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) digunakan untuk mengenali fungsi penting pada perusahaan. Manajer memiliki tanggung jawab atas kinerja karyawan perusahaan. Departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam mengelola berbagai aspek yang berkaitan pada tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pemberhentian karyawan hingga pengembangan karyawan.

3) Tujuan Personal

Digunakan dalam mendukung karyawan untuk mencapai tujuan mereka, setidaknya dari tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Aspek aspek pribadi dari setiap karyawan harus dipertimbangkan saat memutuskan apakah karyawan tersebut perlu diberi motivasi, tetap dipekerjakan atau dipensiunkan.

4) Tujuan Sosial

Manajemen SDM digunakan secara etis dan sosial agar responif kepada kebutuhan dan rintangan masyarakat dengan mengurangi pengaruh negatif terhadap perusahaan. Ketidak mampuan sebuah perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya untuk kebaikan masyarakat dapat mengakibatkan hambatan.

2.1.3 Upah

a. Pengertian Upah

Upah adalah uang yang dibayarkan untuk jasa, atau uang yang ditetapkan untuk dibayarkan kepada seseorang secara bertahap untuk jasa yang diberikan.

Menurut Edwin B. Flippo (2004) dalam Hidayat (2018) Upah adalah imbalan yang diberikan oleh manajer terhadap karyawan untuk bayaran atas layanan atau jasa yang ditawarkan. Upah ialah sebuah penggantian atas jasa yang dilakukan berupa imbalan dari pemimpin perusahaan terhadap karyawan sesuai jam kerja atau jumlah produk yang di hasilkan.

Merujuk peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 perihal perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut : “Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya,dinyatakannya, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya”.

Berdasarkan pemahaman yang telah dijelaskan mengenai upah, kesimpulannya bahwa upah ialah pembayaran finansial langsung kepada karyawan yang didasarkan pada waktu kerja, jumlah produksi barang atau layanan yang diberikan.

b. Faktor yang mempengaruhi Upah

Menurut Justine T. Sirait (2006,165-186) dalam Nico (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pada penentuan besaran upah yaitu:

1) Permintaan tenaga kerja dan Penawaran

Jenis Pekerjaan yang mengharuskan kemahiran yang mumpuni seringkali memiliki permintaan tenaga kerja yang lebih besar daripada kesediaan tenaga kerja sehingga upahnya cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, pekerjaan tertentu

yang memiliki banyak peminat biasanya menawarkan upah lebih rendah.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Biaya produksi termasuk upah, peningkatan anggaran produksi akan menyebabkan kerugian sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan fasilitasnya.

3) Serikat Pekerja

Dengan serikat pekerja yang kuat, mereka bisa terlibat langsung dalam manajemen dan ikut menentukan upah.

4) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya mempunyai otoritas guna memutuskan besar kecilnya upah seperti menentukan minim regional.

5) Biaya Hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan

6) Produktivitas

Jika karyawan melakukan lebih banyak untuk perusahaan, mereka akan menerima gaji yang lebih besar.

c. Macam Macam Upah

Di perusahaan, biasanya diterapkan berbagai metode penyaluran upah kepada karyawannya. Adapun jenis – jenis upah yang digunakan antara lain:

1) Upah Bulanan atau Gaji

Merupakan bentuk penggantian yang diberikan secara reguler kepada pekerja setiap bulan, sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tersebut. Gaji bulanan meliputi pembayaran tetap yang di terima

karyawan tanpa memperhatikan jumlah jam kerja atau hasil kerja yang di hasilkan, sehingga memberikan jaminan pendapatan yang konsisten bagi karyawan.

2) Upah Harian

Upah harian ialah bentuk kompensasi diberikan terhadap pekerja berdasarkan durasi atau jumlah jam kerja yang mereka lakukan dalam sehari. Pekerja yang mendapatkan upah harian biasanya bekerja selama satu hari penuh, mulai dari pagi hingga sore.

3) Upah Borong

Upah borong merupakan jenis pemberian upah yang didasarkan pada capaian *output* atau hasil kerja seorang karyawan, tanpa memperhitungkan waktu yang di perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

d. Proses Penentuan Upah

Menurut Rivai (2014) penentuan upah dalam perusahaan dapat melalui beberapa tahapan yakni :

1) Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan merupakan proses yang melibatkan pencarian dan pemahaman mendalam terhadap berbagai aspek tugas yang dilaksanakan serta persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Tujuannya adalah untuk merinci dan menggambarkan dengan jelas baik tugas-tugas yang harus dilakukan maupun standar-standar kinerja yang diharapkan.

2) Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan adalah suatu sistem yang terstruktur guna menilai dan menetapkan nilai relatif di suatu posisi kerja jika dibandingkan dengan posisi

lain dalam organisasi.

3) Survei upah

Merupakan suatu inisiatif guna mengumpulkan informasi tentang tingkat kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan yang serupa dan memiliki operasi atau jabatan serupa. Praktik ini bertujuan guna mencapai keadilan eksternal, yang merupakan faktor kunci dalam proses penetapan upah.

4) Penentuan upah

Penetapan upah yang mengintegrasikan hasil penilaian jabatan dengan data survei upah memegang peranan utama dalam menetapkan tingkat upah yang sama dengan standar minimal ketetapan pemerintah.

e. Indikator Upah

Menurut Lukman (2008:262) dalam Nico (2018) Pengupahan Penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap proses pengupahan, dengan memastikan bahwa perusahaan bisa mencukupi semua syarat yang sudah ditetapkan. Beberapa variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat upah ini diindikasikan melalui beberapa indikator, yang antara lain meliputi:

- 1) Sistem pengupahan Secara Terbuka, perusahaan dalam hal ini memberikan upah secara terbuka dan jelas tanpa ada yang disembunyikan atau praktek yang tidak jujur kepada karyawan.
- 2) Sistem Upah Menurut Kinerja, pemberian upah disesuaikan pada kemahiran dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya.
- 3) Sistem Upah Menurut Senioritas, disalurkan kepada karyawan yang sudah dilengkapi pengalaman yang cukup lama dalam bidang pekerjaannya, sehingga

berhak menerima kompensasi yang lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka yang memiliki pengalaman yang lebih sedikit.

- 4) Sistem Upah Menurut Kebutuhan, Pemberian upah ini disalurkan berdasarkan peningkatan kebutuhan pokok dan disesuaikan dengan kondisi yang ada.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011: 825) dalam (Khaeruman et al., 2021). Disiplin kerja merupakan sebuah instrumen yang digunakan dalam berinteraksi dengan karyawan guna mengajak mereka untuk secara sukarela meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap segala aspek peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja merupakan pemahaman serta kerelaan seseorang untuk patuh terhadap seluruh aturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang ada. (Hasibuan, 2019:444).

Berdasarkan pemahaman di atas, disiplin kerja ialah perilaku, sikap, dan perbuatan yang selaras pada peraturan tersurat serta tersirat dan jika melanggarnya akan dihukum.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrodiwiryono (2002) dalam Khaeruman (2021) terdapat tujuan khusus dari disiplin kerja karyawan, di antaranya adalah:

- 1) Karyawan dapat menunaikan tugas mereka dengan optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada orang – orang di perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka emban.
- 2) Karyawan bisa memanfaatkan serta merawat dengan baik sarana, prasarana,

barang dan layanan yang disediakan oleh perusahaan.

- 3) Untuk memastikan bahwa para karyawan mentaati seluruh kebijakan serta peraturan terkait ketenagakerjaan dan aturan perusahaan yang dipakai, baik yang tersurat maupun yang tersirat, dan juga untuk melakukan instruksi dari menejer dengan penuh tanggung jawab.
- 4) Karyawan dapat mencapai ukuran produktivitas yang selaras dengan harapan organisasi, entah pada periode waktu singkat atau dalam rentang waktu yang lebih lama.

c. Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Penerapan sanksi bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas disiplin kerja terhadap perilaku karyawan. Menurut Agustini (2019), sanksi juga dianggap sebagai alat pendidikan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras terhadap tata tertib serta aturan di lingkungan kerja. Sanksi atas pelanggaran disiplin tidak dimaksudkan untuk menyakiti, melainkan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan yang tidak sesuai. Tindakan disiplin hanya diberlakukan terhadap karyawan yang tidak mampu mematuhi aturan atau prosedur kantor, atau menunjukkan sikap yang menentang disiplin kerja.

Penurunan disiplin kerja akan memiliki dampak langsung pada semangat kerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, upaya koreksi dan pencegahan terhadap penurunan disiplin harus segera dilakukan oleh semua pihak yang terlibat dalam institusi tersebut. Efektivitas sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan terlihat saat sanksi tersebut diterapkan dengan tepat kepada pelanggar aturan. Implementasi sanksi yang sesuai kepada karyawan

yang melakukan pelanggaran memberikan gambaran tentang seberapa efektif disiplin kerja dalam memberikan manfaat bagi karyawan.

d. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2011:89) dalam buku (Khaeruman et al., 2021) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Perhatian kepada pegawai/karyawan

Setiap karyawan, mereka tidak hanya tertarik pada gaji yang banyak atau pekerjaan yang menantang, tetapi juga menghargai atensi yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini di dasari karena mempunyai karakteristik yang tidak sama satu dengan yang lain.

2) Terdapat keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pada konteks perusahaan, semua karyawan akan senantiasa memantau bagaimana pimpinan mengimplementasikan disiplin dalam bekerja.

3) Ukuran pemberian kompensasi.

Besarnya atau rendahnya kompensasi bisa berdampak pada tingkat ketaatan terhadap disiplin. Karyawan cenderung mematuhi aturan yang ada jika mereka yakin bahwa mereka akan menerima imbalan yang sebanding dengan kontribusi mereka untuk perusahaan. sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi individu dapat menjadi faktor penting dalam menjaga tingkat disiplin.

4) Pengambilan tindakan keberanian pimpinan

Dalam situasi di mana seorang karyawan melanggar kedisiplinan, penting bagi pimpinan untuk memiliki keberanian dalam memutuskan langkah yang selaras pada ukuran pelanggaran yang dilakukan.

5) Pengawasan pimpinan setiap kegiatan

Perusahaan memerlukan supervisi yang dapat membimbing para karyawan guna dapat menjalankan tugas mereka dengan benar.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) Disiplin kerja meliputi berbagai indikator seperti:

1) Tingkat absensi

Salah satu indikator guna menilai ukuran disiplin karyawan adalah tingkat kehadiran yang tinggi atau minimnya jumlah absensi tanpa alasan yang jelas, yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tertib.

2) Mematuhi peraturan perusahaan

Demi membuat lingkungan pekerjaan nyaman serta efisien, karyawan yang patuh terhadap aturan kerja akan mematuhi prosedur kerja dan mematuhi pedoman perusahaan.

3) Penggunaan waktu secara efektif

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan tanpa banyak menghabiskan waktu secara tidak produktif, perusahaan mengharapkan bahwa waktu kerja yang diberikan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Sehingga menciptakan efisiensi dan pencapaian yang maksimal guna menggapai tujuan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Merupakan janji dan tanggung jawab karyawan dalam merampungkan kewajiban dengan baik serta tepat waktu selaras pada jadwal yang telah dirumuskan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayati, 2009:21) dalam (Khaeruman et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan sebuah cakupan dari semua peralatan, bahan, serta kondisi sekeliling area kerja, termasuk mekanisme dan sistematika kerjanya. Menurut Siagian (2014:56) dalam (Pradipta & Radytia, 2020) menjabarkan lingkungan kerja sebagai lingkungan karyawan saat melangsungkan pekerjaannya sehari-sehari. Seorang karyawan akan merasa betah apabila lingkungan kerjanya memberikan rasa kenyamanan. Karyawan akan bekerja lebih giat apabila lingkungan kerjanya kondusif, dapat memberikan rasa aman dan diperhatikan kondisinya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan Lingkungan Kerja ialah sebuah cakupan umum yang tersedia di sekitar karyawan saat mereka bekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kondisi pribadi serta kinerja mereka selama bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum, menurut Sedarmayanti (2009) dalam khaeruman (2021) terdapat jenis lingkungan kerja yang dapat dibagi menjadi 2 kategori utama, yaitu:

1) Lingkungan kerja non-fisik

Meliputi keseluruhan keadaan yang bersinggungan pada interaksi kerja, baik itu ikatan dengan pimpinan, sesama rekan terlebih lagi bawahan.

2) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup keseluruhan kondisi yang bersifat fisik dan seiring berjalannya waktu bisa berdampak terhadap karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

c. Unsur-unsur Membangun Lingkungan Kerja

Menurut Hadyati Harras (2020) dalam mendukung pencapaian tujuan dari perusahaan maka diperlukan sebuah strategi pendukung dalam pembuatan sistem lingkungan kerja yakni:

1) *Procedures and policies*

Perlunya sebuah prosedur perusahaan dan kebijakan guna sebagai penguatan pedoman khusus yang dapat mengatur secara umum sikap dan perilaku karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut setiap individu tidak akan bertindak semaunya sendiri.

2) Budaya organisasi

Di dalam perusahaan tentu terdapat melibatkan sebuah interaksi antar individu terutama sesama karyawan yang melibatkan sikap dan perilaku, sehingga di perlukan sebuah norma organisasi dalam membangun ikatan yang kuat antar para karyawan. Hal tersebut memiliki kontribusi dalam menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas, saling mendukung dan melindungi sesama.

3) Interaksi sosial

Kepemimpinan merupakan Kunci dalam membangun hubungan sosial. Ini berarti bahwa pimpinan harus menjadi suri tauladan dalam hal sikap dan perilaku. Selain itu, pimpinan harus selalu menekankan pentingnya menciptakan

hubungan yang harmonis pada setiap kesempatan.

4) Nilai-nilai

Pada kondisi tertentu yang biasanya di alami oleh karyawan, terkadang mereka kerap kali mengalami masalah, kejenuhan, stres, tekanan dan sebagainya. Dalam mengatasi kondisi semacam ini diperlukan nilai nilai terutama yang berhubungan dengan nilai agama yang dipercaya sebagai solusi yang efektif dalam mengatasi kondisi tersebut.

5) Desain kantor

Dalam menciptakan perasaan yang hangat, suasana kantor dapat menjadi faktor yang berpengaruh dan memainkan peran penting. Sehingga layout ruangan yang baik bisa meningkatkan kehangatan lingkungan kerja, merekatkan kebersamaan tim, dan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2009:25) yang menjelaskan beberapa faktor yang menjadi pengaruh terciptanya suasana lingkungan kerja antara lain:

1) Temperatur

Setiap badan manusia memiliki suhu yang berbeda pada kondisi normal. Manusia memiliki sistem yang canggih untuk menjaga suhu tubuh tetap stabil, sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Akan tetapi terdapat batas kemampuan tubuh manusia dalam menyesuaikan diri dengan perubahan suhu luar hingga batas tertentu.

2) Penerangan

Guna memperoleh keselamatan dan kesuksesan saat bekerja, pencahayaan atau penerangan memiliki manfaat besar bagi karyawan. Perusahaan perlu

memastikan bahwa pencahayaan di tempat kerja cukup terang namun tidak menyilaukan. Minimnya pencahayaan bisa menghambat karyawan bekerja, memperparah jumlah kesalahan, dan akhirnya mengurangi efisiensi pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Sehingga hal ini dapat mempersulit pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3) Sirkulasi Udara

Demi menjaga kelangsungan hidup Oksigen termasuk gas yang esensial bagi kehidupan makhluk hidup karena digunakan dalam proses *metabolisme*. Udara yang telah menurun dan terkontaminasi gas atau aroma yang membahayakan bagi tubuh menandakan sebuah kurang sehatnya udara pada lingkungan sekitar. Adanya tanaman disekitar tempat kerja dapat mengatasi hal tersebut.

4) Kelembaban

Kelembaban merupakan kadar air yang terkandung pada udara yang dihitung menggunakan persentase. Keadaan kelembaban berkaitan pada pengaruh temperatur udara, kecepatan aliran udara, dan radiasi panas dari lingkungan yang dapat mempengaruhi respon badan seseorang dalam menerima atau mengeluarkan panas.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:30) dalam (Khaeruman et al., 2021) ada beberapa poin yang dapat dipakai indikator lingkungan kerja, yakni:

1) Aman

Sebuah lingkungan kerja yang aman tidak hanya menciptakan kenyamanan bagi para karyawan, tetapi juga melindungi mereka dari segala gangguan atau

risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesejahteraan mereka.

2) Tempat yang layak

Pentingnya pemberian tempat kerja yang layak dan dengan kondisi yang nyaman supaya karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Apabila suhu di perusahaan panas serta tempat kerja karyawan yang sempit dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan sulit memfokuskan diri pada pekerjaannya serta dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

3) Orang di lingkungan kerja

Untuk membuat karyawan menjadi giat dalam bekerja diperlukan keramahan, perhatian, sikap, kepedulian antar sesama karyawan sangat utama karena hal tersebut menjadi poin utama dalam giatnya seorang karyawan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan ialah capaian kerja seseorang baik kualitas maupun secara kuantitas yang sudah digapai oleh karyawan saat mengemban tugas sesuai tanggung jawab yang diterima. Sedangkan menurut Riyanto (2017:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang sudah digapai oleh individu berdasarkan perilaku kerjanya saat melaksanakan aktivitas dalam bekerja. Perusahaan bisa diakui sukses jika kinerja sumber daya manusia berupaya agar mempertinggi kinerja karyawan agar memperoleh tujuan perusahaan yg sudah dirumuskan. Kinerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan kegagalan atau keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas, capaian sebuah kinerja pada

perusahaan adalah poin yang wajib diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, Kinerja karyawan dapat di simpulkan sebagai capaian target oleh karyawan pada kegiatan pelaksanaan tugas sesuai dengan amanat yang diterima. Kinerja karyawan yang meningkat bisa menghasilkan efek positif bagi perusahaan serta memberikan derajat kinerja sangat baik dan ideal guna menunjang karyawan mencapai tujuan perusahaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja yakni di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan

Dalam mencapai prestasi kerja, faktor lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi seseorang. Mangkunegara (2017:16) mengatakan bahwa faktor pembentuk lingkungan organisasi meliputi deskripsi pekerjaan yang jelas, otoritas yang memadai, sasaran kerja, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, atmosfer kerja yang penuh dengan saling menghargai dan dinamis, kesempatan untuk berkembang karier, dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai.

2) Individu

Dari segi psikologis, individu dapat berfungsi secara normal ialah individu yang mempunyai keselarasan secara baik antara aspek psikologis (mental) dan fisiknya. Keselarasan ini memungkinkan untuk mempunyai tingkat konsentrasi

baik, yang menjadi kunci bagi seseorang dalam mengelola dan memanfaatkan potensi mereka secara efektif saat melakukan tugas-tugas sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

1) Kualitas

Persepsi karyawan diukur melalui hasil kualitas kerja serta kesuksesan tugas terhadap kecakapan serta kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Besaran aktivitas yang diperintah serta kuantitas pekerjaan yang di hasilkan diukur dari persepsi karyawan yang merupakan faktor penting dalam evaluasi produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

3) Kemampuan bekerja sama,

Kemampuan untuk bekerja sama tidak hanya mencakup keterampilan individu dalam berinteraksi dengan rekan kerja, tetapi juga melibatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan berbagai dinamika lingkungan.

4) Ketepatan waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak hanya mencakup efisiensi dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Pandangan karyawan akan sebuah aktivitas yang dilaksanakan pada awal waktu hingga menjadi sebuah produk atau jasa adalah sebuah ukuran dari ketepatan waktu.

- 5) Kehadiran, kinerja karyawan perusahaan diwakili oleh ukuran kehadiran karyawan saat bekerja.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

kriteria yang jelas dibutuhkan karyawan dari berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan, tentang pencapaian sebuah hasil masing-masing pekerjaan tentunya punya ukuran yang tidak sama. Pendapat Robbins dalam Rozarie (2017) mengidentifikasi beberapa pendekatan dalam penilaian kinerja yaitu terdiri dari pendekatan kontingensi, sikap, hasil, perilaku. Berikut ini merupakan penjelasan tentang jenis penilaian tersebut yaitu:

- 1) Pendekatan kontingensi, ialah metode yang telah disesuaikan dengan kondisi spesifik yang tengah terjadi.
- 2) Pendekatan sikap, digunakan ketika perlu merumuskan ketentuan promosi bagi kandidat yang mempunyai peran pekerjaan berbeda. pendekatan ini bertaut pada penilaian terhadap sifat atau karakteristik seseorang.
- 3) Pendekatan hasil, pendekatan ini mengevaluasi seberapa baik seseorang memenuhi target atau tujuan yang telah ditetapkan, tanpa terlalu menyoroiti proses atau cara kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut, pendekatan ini berpusat pada produk atau hasil akhir dari pekerjaan yang telah diselesaikan.
- 4) Pendekatan perilaku, berfokus pada penilaian terhadap tindakan, interaksi dan cara kerja individu selama bekerja. Penilaian kinerja yang didukung oleh tingkat perilaku kerja akan meningkatkan kemampuan orang untuk bertahan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator Kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam (Khaeruman et al., 2021) yakni:

1) Kuantitas

Mengacu pada ukuran *output* yang diciptakan, seringkali tertuang pada jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan. Dalam konteks pegawai/karyawan, kuantitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang berhasil mereka selesaikan.

2) Kualitas

Kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dedikasi merupakan sebuah kualitas. Hal ini mencakup sejauh mana hasil kerja mendukung tujuan yang di inginkan. Pengukuran Kualitas kerja berdasarkan hasil pekerjaan karyawan serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas dengan ketrampilan dan kemampuan mereka.

3) Kerjasama

Dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, kemampuan bekerja sama merujuk pada keterampilan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya, dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018: 15) Peneliti bisa memperluas teori yang dipakai saat mengkaji penelitian, hasil penelitian sebelumnya bisa dipakai sebagai acuan peneliti saat melangsungkan penelitian. Penelitian terdahulu mengacu pada sekumpulan riset, eksperimen, atau karya ilmiah sebelumnya yang sudah dilaksanakan oleh berbagai peneliti pada bidang yang serupa atau yang relevan dengan topik yang sedang diselidiki. Informasi ini membentuk fondasi atau dasar untuk penelitian yang sedang dilaksanakan saat ini.

Dengan demikian, penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai dasar atau pijakan untuk penelitian saat ini. Ini karena penelitian sebelumnya memiliki landasan teori yang lebih jelas, valid, dan bahkan memiliki hipotesis yang dibuat berdasarkan penelitian yang penting untuk dilakukan.

Terdapat semacam penelitian terdahulu terkait Upah, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan yang sudah di sajikan pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti / tahun	Judul	Teknik analisis	Hasil
1	Chandra (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah SMPN 10 Surabaya	Teknik analisis data dengan Menggunakan program komputer SPSS Statistical versi 20.0.	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Bawelle, M (2016)	Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru	Analisis Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

No	Nama peneliti / tahun	Judul	Teknik analisis	Hasil
4	Lestary (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Candana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Kabupaten Pesisir Selatan	Regresi Linear berganda	Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi komputer	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.
8	Ruslan (2020)	Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Milano Panai Tengah	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial upah & insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan upah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

No	Nama peneliti / tahun	Judul	Teknik analisis	Hasil
9	Pradipta (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi linear berganda	Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Rahmawati A, Hidayat Z (2022)	Urgensi Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	Analisis Linear berganda	Variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Nazli (2022)	Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan	Regresi Linear berganda	Nilai-nilai Islam, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
12	Sa'adah M, Hidayat Z, Taufik M (2023)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang	Analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS	Kinerja karyawan agak signifikan dipengaruhi oleh disiplin. Sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Sumber : Penelitian terdahulu (2015 - 2023)

2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah rangkaian penjabaran secara garis besar, rute penelitian, kerangka penyusunan berdasarkan permasalahan yang dicantumkan pada latar belakang penelitian. Kerangka penelitian ialah bagan konseptual bagaimana sebuah teori terhubung pada segala faktor yang di duga sebagai isu penting. Dalam penelitian, kerangka berpikir menjadi landasan berpikir dari proses penelitian peneliti belajar. Kerangka penelitian ini membantu untuk memberikan struktur yang jelas bagi penelitian dan memandu peneliti melalui setiap langkah proses penelitian.

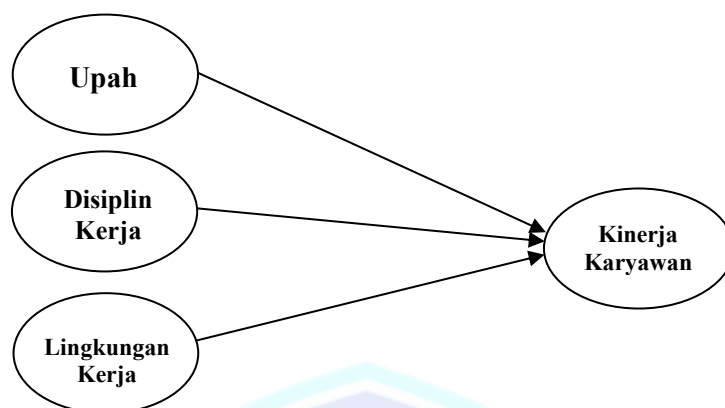
Kerangka penelitian ini di dasarkan pada tinjauan literatur dari hasil penelitian yang relevan atau mengikat. Karakteristik yang paling utama dalam kerangka penelitian adalah membangun pemikiran yang logis dalam berpikir mengarah pada kesimpulan hipotesis. Kerangka penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut::



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: *Grand Theory* yang Relevan dan Penelitian Terdahulu

Kerangka konseptual penelitian ini disusun menurut berdasarkan latar belakang di atas dan didukung oleh ulasan teoritis dan penelitian sebelumnya :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Riset ini mengadopsi paradigma bentuk elips, sebagaimana dijelaskan oleh Ferdinand (2014:183), yang menunjukkan bahwa paradigma penelitian yang berbentuk elips dipakai ketika variabel penelitian memiliki lebih dari satu indikator atau beberapa indikator. Representasikan variabel yang di dalam diagram elips disebut sebagai variabel laten atau variabel yang terbentuk dari variabel-variabel terobservasi.

Berdasarkan paradigma penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yang wajib di lakukan pengujian dalam hipotesis tersebut. Riset ini bertujuan guna mendeteksi terpengaruhnya upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Langgeng makmur bersama.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis ialah tanggapan sesaat dalam suatu masalah yang di rumuskan. Karena sifatnya pendahuluan, hipotesis ini perlu dibuktikan dengan data empiris yang terkumpul.

a. Hipotesis Pertama

Menurut Edwin B. Flippo (2004) dalam Hidayat (2018) Upah adalah imbalan yang diberikan oleh manajer terhadap karyawan sebagai bayaran atas layanan atau jasa yang diberikan oleh karyawan. Upah ialah sebuah penggantian atas jasa yang dilakukan berupa imbalan dari pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang menurut jam kerja atau total barang yang di hasilkan. Teori ini di dukung oleh riset yang di laksanakan Efendi (2020) dan Nazli (2022) yang memperoleh hasil upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Merujuk temuan penelitian sebelumnya, peneliti ingin menyelidiki kembali hubungan antara upah dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Hipotesis Kedua

Menurut Hasibuan (2019:444) Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk patuh terhadap semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang ada. Teori ini selaras pada penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilaksanakan Ekhsan (2019), Candana (2018), Nova Syafrina (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan jika merujuk teori pendukung serta hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua disusun sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Hipotesis Ketiga

Menurut Sedarmawati (2009:21) dalam buku (Khaeruman et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan sebuah cakupan dari semua peralatan, bahan, serta kondisi sekeliling area kerja, termasuk mekanisme dan sistematika kerjanya.

Teori ini di dukung oleh riset sebelumnya seperti riset yang dilaksanakan Chandra (2015), Lestary (2017), Candana (2018), Rahayu (2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan demikian antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merujuk teori pendukung dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga disusun sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

