

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Grand Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Penelitian ini dikembangkan dengan pendekatan teori yaitu *goal setting theory*. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Imam Ghozali, 2020:33). *Goal setting theory* merupakan apa yang kita upayakan untuk dicapai didalam hidup.

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Teori ini menyatakan bahwa penjelsan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda (Imam Ghozali, 2020:33).

Menetapkan tujuan dapat memengaruhi hasil dalam empat cara:

- 1) Pilihan (*choise*), Sasaran dapat mempersempit perhatian seseorang dan mengarahkan upaya mereka ke aktivitas yang relevan dengan sasaran dan dari tindakan yang tidak relevan dengan sasaran.
- 2) Upaya (*effort*) Sasaran mungkin membuat seseorang lebih berusaha. Misalnya, jika seseorang biasanya menghasilkan 4 *widget* per jam tetapi ingin

menghasilkan 6 *widget* per jam, mereka mungkin bekerja lebih keras untuk menghasilkan lebih banyak *widget* daripada tanpa tujuan tersebut.

- 3) Kegigihan (*persistence*), Sasaran dapat membuat seseorang lebih bersedia untuk mengatasi kemunduran
- 4) Kognisi (*cognitioan*), Tujuan dapat menyebabkan seseorang mengembangkan dan mengubah perilakunya.

a. Komitmen tujuan (*goal comitment*)

Orang bekerja lebih baik jika mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui pemahaman tentang pengaruh penetapan tujuan pada kinerja individu, organisasi dapat menggunakan penetapan tujuan untuk memberi manfaat pada kinerja organisasi. (Imam Ghazali, 2020:35) Selain itu, aspek lain yang sejalan dengan komitmen tujuan juga penerimaan tujuan. Ini adalah kemauan individu untuk mengejar tujuan spesifik mereka. Locke dan Latham (2002) telah menunjukkan tiga moderator yang menunjukkan keberhasilan penetapan tujuan:

- 1) Pentingnya hasil yang diharapkan dari pencapaian tujuan,
- 2) *Self-efficacy*: keyakinan seseorang bahwa mereka mampu mencapai tujuan,
- 3) Komitmen kepada orang lain janji atau keterlibatan kepada orang lain dapat sangat meningkatkan komitmen.

Memperluas ketiga hal di atas, tingkat komitmen dipengaruhi oleh faktor eksternal. Seperti orang yang menetapkan tujuan, menetapkan standar untuk dicapainya. Hal ini memengaruhi tingkat komitmen dengan seberapa patuh individu dengan orang yang menetapkan tujuan. Faktor eksternal juga bisa menjadi panutan individu. Misalnya, seseorang memandang ke manajer mereka

dan peduli dengan pendapatnya, individu tersebut lebih mungkin untuk mendengarkan strategi penetapan tujuan dari individu tersebut, dan pada akhirnya menjadi lebih berkomitmen untuk tujuan yang diinginkan.

Faktor internal dapat berasal dari tingkat partisipasi mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Apa yang mereka harapkan dari diri mereka sendiri dapat mengembangkan kesuksesan mereka, atau menghancurkannya. Selain itu, individu tersebut mungkin ingin terlihat lebih unggul dari rekan atau pesaing mereka. Mereka ingin mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya dan dikenal karenanya. Penghargaan diri untuk mencapai suatu tujuan, biasanya merupakan salah satu kunci utama yang membuat individu berkomitmen. Misalnya, jika seseorang berusaha menjadi presiden perusahaan mereka, jika mereka mencapai tujuan mereka, mereka dapat menghargai diri mereka sendiri dengan sesuatu yang penting bagi mereka.

Teori penetapan tujuan mengacu pada efek penetapan tujuan pada kinerja selanjutnya. Peneliti Edwin Locke menemukan bahwa individu yang menetapkan tujuan yang spesifik dan sulit berkinerja lebih baik daripada mereka yang menetapkan tujuan yang umum dan mudah. Locke mengusulkan lima prinsip dasar penetapan tujuan: kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Tindakan sederhana dalam menetapkan tujuan yang efektif memberi Anda kesempatan yang lebih baik untuk mewujudkan tujuan itu. Menurut (Imam Ghazali, 2020:36) terdapat beberapa prinsip penting untuk menetapkan tujuan yang efektif:

- 1) Kejelasan (*clarity*). Tujuan yang jelas dan terukur lebih dapat dicapai daripada tujuan yang didefinisikan dengan buruk. Dengan kata lain, Sasaran yang paling efektif memiliki batas waktu penyelesaian yang spesifik.
- 2) Tantangan (*challenge*). Sasaran harus memiliki tingkat kesulitan yang layak agar dapat memotivasi untuk berjuang menuju sasaran.
- 3) Komitmen (*commitment*) Berusahalah dengan sengaja untuk mencapai tujuan ini. Bagikan tujuan terhadap dengan orang lain untuk meningkatkan akuntabilitas guna memenuhi tujuan itu.
- 4) Umpan balik (*feed back*). Siapkan metode untuk menerima informasi tentang kemajuan untuk menuju suatu tujuan. Jika kehilangan 30 pound dalam empat bulan ternyata terlalu sulit, lebih baik menyesuaikan tingkat kesulitan tujuan di tengah-tengah garis waktu daripada menyerah sepenuhnya.
- 5) Kompleksitas tugas (*task complexity*). Jika suatu tujuan sangat kompleks, pastikan memberi kepada diri sendiri dengan cukup waktu untuk mengatasi kurva pembelajaran yang terlibat dalam menyelesaikan tugas.

Menetapkan tujuan adalah cara yang bagus untuk mendorong pencapaian dan tetap termotivasi. Namun, banyak dalam menetapkan tujuan yang tidak efektif untuk mendorong untuk melakukan yang terbaik.

2.1.2 Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang – orang bertindak di dalam organisasi (Fahmi, 2018:2). Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan, dan

pengendalian terhadap tingkah laku orang – orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang – orang tersebut mempengaruhi usaha – usaha pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan pengertian perilaku organisasi menurut (Robbins, 2015:5) merupakan Sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

b. Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut (Sobirin, 2014:145) bahwa tujuan perilaku organisasi pada dasarnya ada tiga hal penting.

1) Mendeskripsikan Perilaku Manusia

Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah agar kita bisa mengenali, mendiagnosis, dan menjelaskan kejadian-kejadian, yang secara teratur dan prediktabel terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian seperti ini sangat bermanfaat bagi para manajer, sebab bisa digunakan untuk mengidentifikasi masalah, menjelaskan apa yang sedang terjadi dalam sebuah organisasi dan menjelaskan apa yang seharusnya dilakukan para manajer.

2) Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia

Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian adalah untuk menjelaskan apa yang sedang terjadi dalam organisasi dan apa kemungkinan dan akibatnya di masa datang. Jadi, tujuan kedua ini adalah untuk memprediksi masa depan organisasi dengan menggunakan kejadian masa kini sebagai prediktornya.

3) Mengendalikan Perilaku Manusia

Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia di dalam organisasi. Harus kita sadari bahwa tidak semua perilaku manusia di dalam organisasi selaras dan cocok dengan kepentingan organisasi mengingat berkumpulnya beberapa orang di dalam organisasi berasal dari beberapa latar belakang keluarga, pendidikan dan karakter yang berbeda.

c. Indikator Perilaku Organisasi

Menurut Titisari (2019:7), perilaku organisasi memiliki lima indikator, yaitu:

- 1) *Altruism* (sikap menolong)
Sikap membantu orang tertentu. Diantaranya adalah sikap mengambil alih pekerjaan rekan kerja serta menyelesaikan tugas karyawan yang tidak masuk.
- 2) *Conscientiousness* (taat pada aturan) Perilaku yang melebihi syarat minimum. Perilaku tersebut seperti ketaatan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu.
- 3) *Sportsmanship* (sikap sportif) Toleransi dengan tidak memprotes pada karyawan lain yang mengeluh, kecakapan menahan diri dari segala suatu yang dapat membuahkan keluhan dan tidak membesar-besarkan masalah di luar keseimbangannya.
- 4) *Civic virtue* (kebajikan warganegara) Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.
- 5) *Courtesy* (kesopanan-santunan) Dimana seseorang menghargai dan menutupi informasi atau kejadian penting serta perubahan yang terjadi dalam organisasi

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa, 2017:48) disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat atau keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* dari hasil kerja atau prestasi kerja yang bersifat berkepanjangan (Wibowo, 2016:7). Kinerja merupakan proses terciptanya hasil dari fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2016:19).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Khaerul umam (2010 : 189) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditekankan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

3) Sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut (Wibowo, 2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- 1) Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan
- 2) Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru
- 3) Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai

d. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus.

Indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2016:86), yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan melakukan sesuatu dengan keadaan yang baik dan ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Kinerja dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati secara bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Masukan yang digunakan untuk mengukur kemauan kerja, standar kinerja, pencapaian tujuan dan kemudian dilakukan evaluasi dari hasil yang diperoleh dari kinerja.

4) Alat atau Sarana

Sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dan akses.

5) Kompetensi

Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

6) Motif

Manajer memberikan fasilitas berupa motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya agar proses bekerja berjalan dengan efektif.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu (Hidayat, 2011:8). Lingkungan kerja adalah wahana

yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Busro, 2017). Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti, 2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan manfaat yang besar bagi organisasi, diantaranya menciptakan kesehatan fisik dan psikis, kenyamanan kerja, ketenangan kerja, ketekunan kerja, kedalaman konsentrasi kerja, kepuasan kerja, kualitas inovasi kerja, keragaman kreativitas kerja, kuantitas produktivitas kerja, kualitas produktivitas kerja, tingkat kinerja, ketahanan kerja, menghilangkan stres kerja dan tingkat jalinan kekeluargaan antar pekerja (Busro, 2017:303). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Himma, 2023) menyatakan indikator dalam lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Ukuran Ruangan

Ruangan yang luas dan mampu menampung banyak karyawan agar dapat bergerak bebas dan dapat menjaga kenyamanan dan produktivitas

2) Penerangan

Penerangan yang cerah berpengaruh besar terhadap gairah bekerja karyawan

3) Sirkulasi Udara

Ruangan memiliki akses yang cukup untuk mendapat cahaya matahari agar dapat menjaga keseimbangan sirkulasi

4) Desain Ruangan

Pemilihan cat, pengaturan furniture, dan desain ruangan memberikan rasa nyaman bagi karyawan

5) Keamanan

Akses yang mudah bagi siapa saja yang masuk dalam ruangan dan tempat parkir yang aman

6) Kebersihan

Kebersihan dapat memberikan rasa nyaman dan memiliki keterkaitan dengan kesehatan.

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Fahmi, 2018:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan tersebut akan semakin termotivasi.

(Wibowo, 2011:322) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005:61) Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia.

Dengan motivasi yang ditanamkan oleh perusahaan, maka akan lebih mudah untuk menciptakan visi, misi dan strategi usaha sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bersikap dan bertindak guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Jadi sebuah perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan bekerja dan cara yang sudah jelas adalah dengan memotivasi para karyawannya. Dengan demikian, motivasi menurut (Hasibuan:1999) dalam (Sutrisno, 2009:110) adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Teori Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

1) Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2) Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a) **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b) **Kebutuhan keselamatan dan keamanan**

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d) **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) **Aktualisasi diri**

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c) **Jenis-Jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

(Hasibuan, 2010:150).

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

2) Motivasi negatif (Insentif Negatif)

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

Dalam prakteknya, kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjangsedangka motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). (Sutrisno, 2009:116) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Faktor Internal
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa

- 2) Faktor Eksternal
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - c. Kompensasi yang memadai
 - d. Supervisi yang baik
 - e. Adanya jaminan pekerjaan
 - f. Status dan tanggung jawab

e) **Tujuan pemberian motivasi**

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2006: 221) antara lain adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai

- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

f) Indikator-Indikator dari Variabel Motivasi

Menurut (Farkhan et al., 2019) indikator motivasi antara lain :

1) Daya pendorong

Naluri untuk menggerakkan seseorang untuk mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan yang akan dicapai

2) Kemauan

Dorongan yang berpengaruh dari orang lain dan lingkungan sekitar yang dapat menimbulkan reaksi dari tawaran pihak lain

3) Kerelaan

Sebuah bentuk persetujuan atas permintaan yang diberikan oleh orang lain dalam membantu menawarkan sebuah bantuan dalam menyelesaikan tugasnya

4) Membentuk Keahlian

Proses untuk membentuk sebuah keahlian agar nantinya mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu

5) Memembentuk Keterampilan

Pembentukan yang berasal dari pola tingkah laku dan mental agar dapat tercapai dalam diri individu

6) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut atas pelaksanaan kewajiban yang diemban oleh tiap karyawan

7) **Kewajiban**

Sesuatu hal yang bersifat wajib dan harus dikerjakan dengan optimal oleh setiap karyawan

8) **Tujuan**

Tujuan menjadi tahap akhir yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik

2.1.6 Disiplin kerja

Disiplin Kerja menurut (Siagian, 2010:305) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Fahmi, 2016:65) disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

a. Teori –Teori Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin Kerja adalah Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada (Sutrisno, 2011:87).

Menurut (Setyobakti, 2018) Disiplin kerja merupakan perilaku individu dalam sebuah organisasi yang mengacu pada standar yang ditetapkan oleh organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja adalah Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2010).

Menurut Wirawan (Wirawan, 2009:138) Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Menurut (Mangkenagara, 2002) mengatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi karyawan, Karena melalui disiplin adalah salah satu cara agar tercapai suatu hasil kerja yang baik dan harmonis.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2000) dalam (Edy Sutrisno, 2009:89) antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang

memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik- baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar.

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 ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Perana keteladana pimpinan ini sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk

mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, sesuai dengan sanksi yang ada.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin itu tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinan mereka sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempatnya dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Saling meikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin

(Hasibuan, 2008:194) menyatakan indikator dalam disiplin yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan dengan menetapkan tujuan yang tidak hanya menantang tetapi juga realistis dan sesuai dengan kemampuan mereka.

b. Teladan Pimpinan

Pemimpin yang menunjukkan perilaku berdisiplin, jujur, dan adil secara langsung berdampak pada tingkat kedisiplinan anggota tim mereka. Sebagai model, tindakan pimpinan dapat memotivasi bawahan untuk mengkoordinir standar yang sama.

c. Pengaruh Gaji dan Kesejahteraan

Kedisiplinan pegawai juga dipengaruhi oleh kecukupan gaji dan kondisi kesejahteraan. Pemenuhan kebutuhan finansial dan kesejahteraan memperkuat loyalitas dan kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

d. Keadilan

Menerapkan prinsip keadilan dalam mengakui prestasi atau memberikan hukuman dapat meningkatkan kedisiplinan. Keadilan memastikan bahwa

pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, yang mendukung lingkungan kerja yang disiplin.

e. Efektivitas Pengawasan Langsung (Waskat)

Pengawasan langsung oleh atasan memainkan peran krusial dalam memastikan kedisiplinan. Ini melibatkan pemantauan aktif terhadap kinerja, perilaku, dan sikap pegawai, membantu mempertahankan standar yang tinggi.

f. Sanksi Hukuman

Penerapan sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin menegaskan pentingnya mematuhi aturan. Sanksi yang berat menunjukkan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan dan mendorong kepatuhan.

g. Ketegasan

Sikap tegas dan konsistensi dalam penerapan aturan oleh pimpinan penting untuk membentuk dan mempertahankan kedisiplinan. Ini menunjukkan komitmen terhadap standar dan ekspektasi yang jelas terhadap perilaku pegawai.

h. Hubungan Kemanusiaan

Membangun hubungan yang harmonis dan mendukung di antara pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan, hubungan kemanusiaan yang baik mendorong saling pengertian, kerjasama, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

2.2 Peneliti Terdahulu

(Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa kerangka berfikir ialah metode konseptual teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sugiyono (2011) Kerangka berpikir yang baik secara teoretis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir ialah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil Penelitian	
1.	(Harini et al., 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja di Puskesmas Penanggal	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Budaya Organisasi Y : Kinerja	: Analisi Regresi Linier Berganda	Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun budaya organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan	
2.	(Prasetya et al., 2019)	Pengaruh Prestasi, Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumpangsari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang	X1 : Motivasi X2 : Prestasi X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja	: Analisi Regresi Linier Berganda	Motivasi, prestasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpangsari.	
3.	(Puspitasari et al., 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Integritas X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	: Analisi Regresi Linier Berganda	secara parsial integritas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja	
4.	(Munfariyah et al., 2019)	Analisis Kedisiplinan, Kerja, dan Komunikasi	Peranan Etos dan	X1 : Kedisiplinan X2 : Etos Kerja	: Analisi Regresi Linier Berganda	Kedisiplinan dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil Penelitian
		Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo	X3 : Komunikasi Y : Peningkatan Kinerja Pegawai		kinerja pegawai, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama di Sumberejo
5.	(Kasno, 2012)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Serta Komitmen Terhadap Kinerja UPK PNPMP Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang	X1 : Motivasi X2 : Kemampuan X3 : Komitmen	: Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, kemampuan, serta Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus UPK PNPMP Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang
6.	(Cholilalah, Rois Arifin, 2019)	Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang	X1 : Sumber Daya Manusia X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	: Analisis Regresi Linier Berganda	Sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Kabupaten Lumajang
7.	(Ambarwati & Alriani, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	: Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kasir pada pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang
8.	(Salfidri, Sunreni, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin	: Pendektan Kualitatif dan Uji Asumsi Klasik	Adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja namun tidak signifikan. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil Penelitian
			Kerja Y : Kinerja Karyawan		kinerja karyawan PT. Semen Padang. Secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang
9.	(Farkhan al., 2019)	et Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kabupaten Lumajang
10.	(Yuliana al., 2017)	et Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Terhadap Karyawan Taruna Ungaran	X1 : Disiplin Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran
11.	(Beno & Irawan, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang
12.	(Hanafi & Zulkifli, 2018)	& Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil Penelitian
					berpengaruh terhadap kinerja
13.	(Herlambang, Rozzaid, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Etos Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pemkab Bondowoso
14.	(Aziz, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja karyawan	Structural Equating Modeling	Motivasi Kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal
15.	(Beno & Irawan, 2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2024

2.3 Kerangka Penelitian

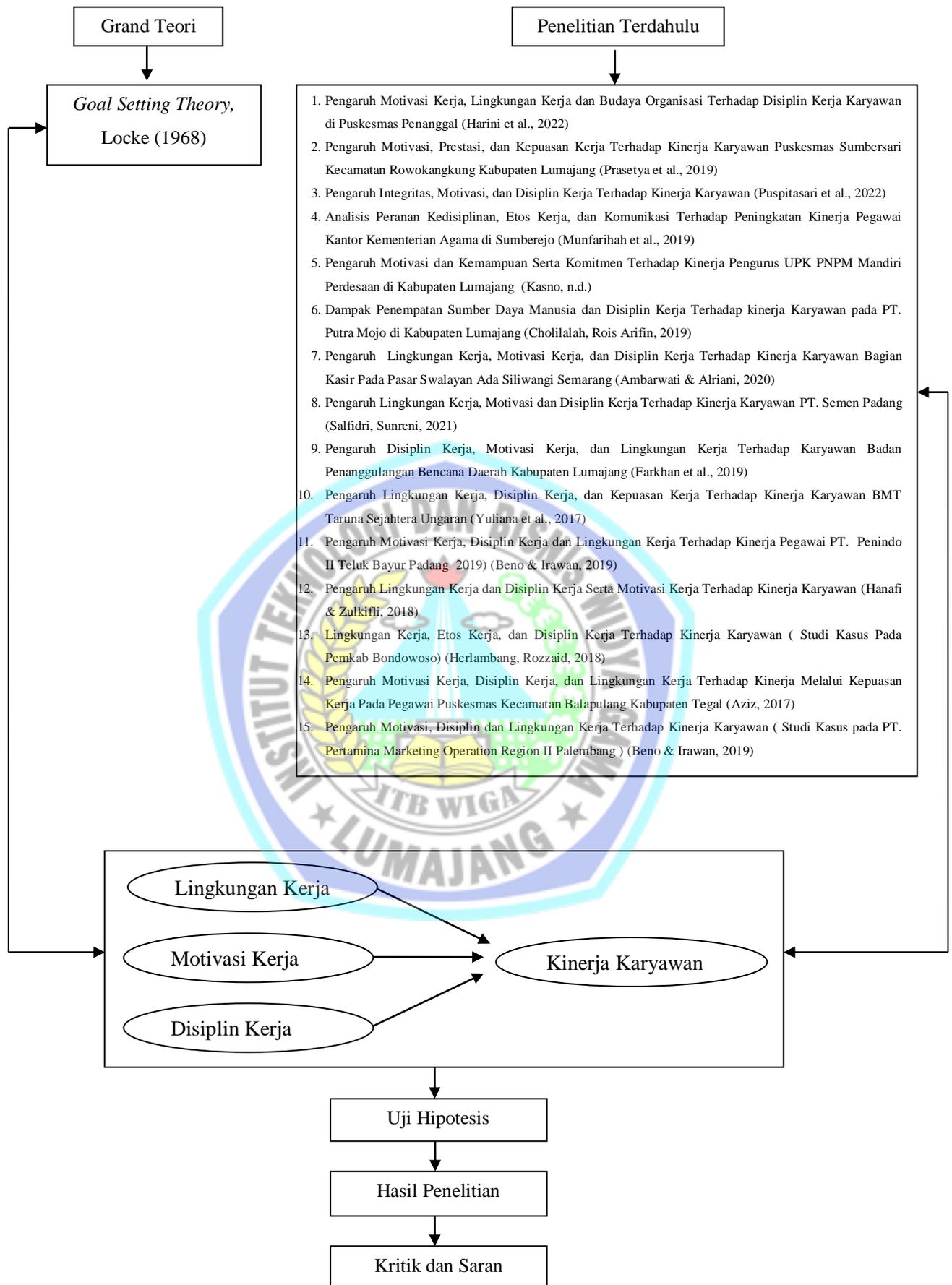
Kerangka penelitian terdiri dari serangkaian deskripsi tingkat tinggi, alur penelitian terstruktur, dan kerangka berbasis masalah yang dijelaskan di latar belakang. Kerangka penelitian adalah diagram alur penelitian terstruktur yang dikomunikasikan melalui serangkaian gambar yang sesuai dengan tahapan yang

terlibat dalam melakukan suatu penelitian (Tanthowi, 2021). Kerangka penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur terhadap temuan penelitian yang relevan atau dapat diandalkan. Ciri terpenting kerangka penelitian adalah konstruksi pemikiran logis yang mengarah pada kesimpulan hipotetis.

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendapat Uma Sakaran dalam (Sugiyono, 2015:128) Kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual yang menunjukkan bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai unsur yang telah diidentifikasi sebagai persoalan penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dilakukan dengan mengevaluasi secara menyeluruh teori-teori yang telah dijelaskan secara menyeluruh dan kritis untuk menghasilkan kombinasi variabel yang dimaksud. Nantinya sebuah hipotesis akan dibuat dengan menggunakan kombinasi variabel yang terkait..

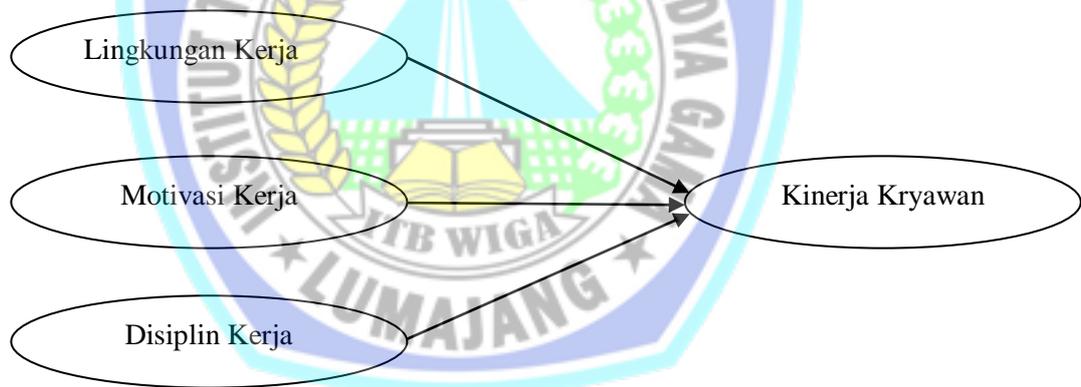
Dalam penelitian ini, kerangka kerja dikembangkan berdasarkan teori-teori dari para ahli dan hasil penelitian sebelumnya, yang kemudian membentuk hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Setelah formulasi hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis, penelitian ini menghasilkan temuan yang kemudian akan dianalisis untuk menentukan kesesuaiannya dengan teori dan penelitian yang telah menjadi acuan. Berdasarkan landasan teori, tujuan juga hasil penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah ditentukan, maka untuk lebih mudah memahami akan digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: *Grand Teori, & Penelitian*

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2014:93). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), terhadap (Y) kineja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Oleh karena itu, dari kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diuji. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : (Beno & Irawan, 2019), (Ramadhan, 2017)

Keterangan:

Penelitian ini menggunakan paradigma berbentuk elips, berdasarkan pendapat (Ferdinand, 2014:183) paradigma elips digunakan jika variabel yang diteliti mempunyai beberapa indikator atau lebih dari satu indikator. Variabel yang digambarkan dengan diagram elips juga disebut sebagai variabel laten atau variabel yang dibentuk dengan menggunakan variabel terobservasi. Dalam

penelitian ini terdapat paradigma yang memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yang mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

- a. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- c. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2019) menerangkan hipotesis diartikan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis diturunkan dari sekumpulan fakta yang muncul sehubungan dengan masalah yang diteliti. Dari fakta-fakta tersebut dirumuskan relasi-relasi antar fakta dan membentuk suatu abstraksi dari relasi konsep-konsep yang terjalin antar fakta-fakta yang berbeda. Hipotesis sangat penting dalam penelitian karena penelitian didasarkan pada hipotesis. Hipotesis membantu peneliti memandu pengumpulan data (Paramita & Rizal, 2018). Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut pendapat (Harini et al., 2022)

Lingkungan kerja yang nyaman memberi Anda ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan melakukan yang kinerjanya dengan baik. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka dapat bekerja dengan nyaman dan memanfaatkan jam kerja mereka dengan baik. Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Ambarwati & Alriani, 2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh (Farkhan et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang, yang memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kabupaten Lumajang. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana et al., 2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran, yang memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Penelitian yang dilakukan oleh (Beno & Irawan, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang, menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Zulkifli, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Herlambang, Rozzaid, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pemkab Bondowoso, Penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal, yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang dikemukakan (Sedarmayanti, 2007:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Pendapat dari (Sodexo, 2021) dalam (Harini et al., 2022), ketika berada dalam situasi yang tidak nyaman, kemampuan untuk tetap fokus, mendorong diri sendiri, akibatnya ketika menyelesaikan sesuatu akan menurun. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting bagi karyawan untuk tampil maksimal dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Beno & Irawan, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal, yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Zulkifli, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Farkhan et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang, menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kabupaten Lumajang. Penelitian yang dilakukan oleh (Kasno, 2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang, menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi, kemampuan, serta komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil bahwa secara parsial integritas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang, menunjukkan hasil penelitian bahwa Motivasi, prestasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumbersari. Dengan ini maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

perusahaan PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis kedua pada penelitian ini sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pendapat (Hanafi & Zulkifli, 2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Suasana yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Munfariyah et al., 2019) yang berjudul Analisis Peranan Kedisiplinan, Etos Kerja, dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo, menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama di Sumberejo. Penelitian yang dilakukan oleh (Cholilalah, Rois Arifin, 2019) yang berjudul Dampak Penempatan Sumber Daya

Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang, menunjukkan hasil bahwa sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo Kabupaten Lumajang. Penelitian yang dilakukan oleh (Ambarwati & Alriani, 2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh (Salfidri, Sunreni, 2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang, menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang. Penelitian yang dilakukan oleh (Farkhan et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang, menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kabupaten Lumajang. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana et al., 2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran, yang memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Penelitian yang dilakukan oleh (Beno & Irawan, 2019) yang berjudul

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Zulkifli, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Herlambang, Rozzaid, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pemkab Bondowoso. Penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal, yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Sicepat Ekspres

Lumajang. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis ketiga pada penelitian ini sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

