

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Attribution Theory

*Grand theory* yang dilakukan penelitian ini adalah *attribution theory* atau yang disebut dengan teori atribusi yang dicetuskan pertama kali oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Kemudian dikembangkan dan diperluas kembali oleh Bernard Weiner 1972 yang berfokus pada sebab akibat dalam interaksi sosial. Dwi Sunartiwi (2020) memberikan penjelasan teori atribusi adalah proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku dari seseorang. Dimana teori ini mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami.

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, sehingga dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya, maka dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Teori atribusi menyediakan kerangka kerja untuk memahami bagaimana individu memberikan interpretasi atau atribusi terhadap kejadian dan mengapa mereka mengaitkan penyebab tertentu dengan suatu peristiwa.

Pada konteks pertukaran sosial, teori atribusi memiliki cara yang komprehensif dalam memandang individu mengaitkan dan menafsirkan perilaku

orang lain. Sedangkan, dalam konteks manajemen atau manajemen sumber daya manusia, teori atribusi memberikan kerangka untuk memahami bagaimana karyawan dan pimpinan saling merespons perilaku satu sama lain. Teori atribusi mengacu pada atribusi internal dan atribusi eksternal berupa situasi di sekitar yang memengaruhi perilaku seseorang. Istilah situasi tersebut biasa dikenal dengan *situasional attributions* dan *dispositional attributions* yang digunakan untuk menggambarkan teori ini.

*Situasional attributions* adalah penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. *Dispositional attributions* adalah penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual seseorang, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Selain itu, Robbins menyatakan bahwa kekuatan internal terdiri dari sifat individu seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan, dan kekuatan eksternal terdiri dari sifat lingkungan seperti aturan dan cuaca perilaku seseorang. Dia menekankan bahwa perasaan tidak langsung menentukan perilaku. Jika kontribusi internal dan eksternal telah dinyatakan, hal itu dapat berdampak pada penilaian kinerja seseorang. Hal ini termasuk mempengaruhi bagaimana seorang atasan memperlakukan karyawannya dan mempengaruhi sikap dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Jika orang menganggap sifat internalnya lebih penting daripada sifat luarnya, mereka akan berperilaku dengan cara yang berbeda Robbins & Judge (2017).

Subjek dari teori atribusi yang digunakan dalam penelitian ini berupa faktor eksternal yang merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh situasi atau lingkungan

tertentu. Lingkungan tertentu termasuk tempat kerja yang aman serta kondusif dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan faktor internal berkaitan dengan disiplin kerja, seorang karyawan yang memiliki jiwa tanggung jawab yang besar dari dalam dirinya akan menanamkan sikap disiplin untuk mematuhi segala peraturan dan memenuhi tanggung jawab yang telah dibebankan. Begitu juga faktor internal dapat dilihat dari motivasi kerja seseorang, apabila seorang karyawan memiliki motivasi diri yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan, maka karyawan tersebut akan giat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

“Kinerja merupakan pertanggungjawaban pegawai melalui hasil kerja sesuai dengan target kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan perusahaan” Maria (2019). Kinerja yang baik diharapkan oleh perusahaan untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang berkualitas.

Menurut Bangun (2018), indikator kinerja karyawan harus diketahui dengan jelas melalui:

- 1) Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan
- 2) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Penggunaan waktu yang efektif dan efisien
- 4) Tingkat kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama.

“Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”, Ahmad Nazir (2019). Disamping itu, Brahmasari dalam Artadi (2015:10) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan perusahaan yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh perusahaan. Pendapat lain menurut Dessler (2015:84) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan dari berbagai teori pendapat para ahli sebagaimana disebutkan sebelumnya, sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu yang ditetapkan sesuai dengan standar yang disepakati bersama, dimana kondisi kinerja perusahaan dapat digambarkan oleh kinerja karyawan. Yakni, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Tetapi jika kinerja karyawan buruk, maka kinerja perusahaan juga akan buruk.

Setelah mengetahui hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka perlu juga mengetahui tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam praktiknya, kondisi kerja karyawan tidak selalu memenuhi harapan karyawan dan sebuah perusahaan.

Adapun menurut Kasmir, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 2) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian juga akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 3) Rancangan kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan
- 5) Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Komponen utama untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor dari yang dikemukakan diatas adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan tinggi, perusahaan dapat memberikan apresiasi dengan memberikan kompensasi yang setimpal, juga akan meningkatkan motivasi kinerja karyawan itu sendiri. Semakin baik kondisi internal perusahaan, semakin tinggi produktivitas kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan indikator kinerja karyawan, dimana faktor-faktor tersebut dapat mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor pengaruh ini memberikan wawasan yang diperlukan untuk menilai sejauh mana indikator kinerja

mencerminkan potensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, analisis faktor-faktor pengaruh menjadi penting untuk meningkatkan dan mengoptimalkan indikator kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Dengan pemahaman terhadap faktor-faktor pengaruh diatas, dapat diidentifikasi indikator kinerja yang sesuai untuk mengukur tingkat keberhasilan dan kontribusi karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020:123) menyampaikan pandangannya tentang indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas, adalah suatu tingkatan atau derajat kecemerlangan hasil kegiatan yang mendekati kesempurnaan, baik dalam hal menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan maupun mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
- 2) Kuantitas, yaitu banyaknya yang dihasilkan, baik dalam istilah jumlah unit maupun jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan optimalisasi penggunaan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya
- 4) Efektifitas, yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya manusia dan organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
- 5) Komitmen organisasi, adalah sejauh mana karyawan memiliki keterikatan kerja

dengan organisasi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Selain beberapa indikator kinerja karyawan yang telah dikemukakan tersebut, indikator kinerja karyawan lain juga memiliki keterkaitan yang signifikan dengan dua aspek utama, yaitu waktu kerja dan kerja sama. Waktu kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan, sementara kerja sama menunjukkan kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dalam tim. Kedua indikator ini bersinergi untuk membentuk gambaran holistik tentang produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Dengan memahami dan mengukur indikator ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi keseluruhan terutama dalam lingkungan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan dan lingkungan kerja perusahaan membentuk suatu keterkaitan yang saling memengaruhi. Indikator kinerja memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan dapat mencapai target dan tujuan mereka, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan pemahaman yang cermat terhadap hubungan antara indikator kinerja dan lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, perhatian terhadap kedua aspek ini dapat membentuk landasan kokoh untuk mencapai keberhasilan di tingkat individual dan organisasional.



### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Situasi lingkungan kerja, terdapat potensi untuk memperkuat hubungan antara individu yang bekerja di dalamnya. Keberadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki nilai yang signifikan bagi anggota karyawan, karena lingkungan tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Menurut Sudiartha Athar, (2020) yang mengemukakan pendapat dari Armstrong, lingkungan kerja adalah meliputi sistem kerja, desain kerja, kondisi kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja dan perlakuan bawahan oleh manajer. Sedangkan menurut Solihatun, dkk. (2021) lingkungan kerja mencakup segala peralatan dan materi yang dihadapi, serta lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode pelaksanaannya, dan tata cara pelaksanaannya baik secara individu maupun dalam kelompok. Pendapat lain menurut Krisnaldy, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah sebagian komponen yang sangat krusial bagi karyawan dalam melaksanakan tugas adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang positif atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi untuk beraktivitas.

Berdasarkan beberapa pandangan dari para ahli mengenai lingkungan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala faktor di sekitar seorang karyawan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk jenis lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, jenis

lingkungan kerja dapat membentuk pengalaman sehari-hari karyawan di tempat kerja. Dengan memahami hubungan antara lingkungan kerja dan jenis lingkungan kerja, organisasi atau sebuah perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Jufrizen & Rahmadhani, (2020) yang menjelaskan pendapat dari Afandi menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah, lingkungan kerja yang berupa tempat kerja yang merujuk pada kondisi sekitar di tempat karyawan tersebut bekerja. Keadaan lingkungan kerja dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Yang merupakan contoh-contoh lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Tata letak kantor atau dekorasi berupa penataan meja, kursi, dan peralatan kerjadi kantor.
  - b. Pencahayaan yaitu, kualitas dan jenis pencahayaan yang ada di ruang kerja.
  - c. Suhu dan ventilasi yakni, pengaturan suhu dan sistem ventilasi di dalam ruangan.
  - d. Desain interior, berupa estetika desain ruang kerja, warna dinding dan dekorasi.
  - e. Perabotan, adalah kualitas dan jenis perabotan yang digunakan di tempat kerja.

- f. Fasilitas kesehatan, yaitu ketersediaan fasilitas kesehatan, seperti area istirahat atau ruang olahraga.
- g. Tingkat kebisingan, yaitu tingkat kebisingan yang ada di sekitar tempat kerja.
- h. Keamanan, adalah faktor-faktor keamanan di lingkungan kerja, seperti sistem keamanan dan pemadam kebakaran.

Semua contoh lingkungan kerja fisik tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja fisik mereka.

- 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah suatu keadaan yang mencakup situasi yang terkait dengan aspek hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Contoh lingkungan kerja non fisik adalah:
  - a. Menekankan motivasi, inspirasi, dan pengembangan pribadi karyawan.
  - b. Budaya perusahaan, yaitu nilai-nilai, norma, dan sikap yang dibagikan di antara anggota organisasi, mempengaruhi suasana kerja dan perilaku bersama.
  - c. Program kesejahteraan karyawan, adalah inisiatif-inisiatif yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, seperti program kesehatan, konseling, atau kegiatan keseimbangan hidup.
  - d. Pengembangan karyawan, yaitu meliputi kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta dukungan untuk pertumbuhan karier.
  - e. Sistem kompensasi dan penghargaan adalah kebijakan yang berkaitan dengan penggajian, insentif, dan pengakuan atas pencapaian karyawan.

- f. Keadilan organisasional, yaitu persepsi karyawan terhadap keadilan dalam hal kebijakan, keputusan manajemen, dan distribusi sumber daya.
- g. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merupakan fasilitas atau kebijakan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Jenis lingkungan kerja sebagaimana telah disebutkan diatas memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, indikator lingkungan kerja juga berperan sebagai penunjuk yang menggambarkan sejauh mana kondisi kerja tersebut memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### **c. Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja**

Menurut Soetjipto. B, W. (2014) menjelaskan beberapa pengaruh atau dampak kondisi dari lingkungan kerja antara lain:

#### **1) Kenyamanan karyawan,**

Kenyamanan karyawan dalam bekerja yakni kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif yang sering kali dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan di lingkungan kerja. Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan kenyamanan di tempat kerja, yang berarti lingkungan kerja mendukung, mereka cenderung mencapai kinerja maksimal.

#### **2) Perilaku karyawan,**

Perilaku karyawan adalah mencakup kemampuan individu di lingkungan kerja untuk mengekspresikan diri melalui sikap dalam menjalankan tugas- tugasnya. Sikap yang diterapkan oleh karyawan berperan dalam menentukan bagaimana

mereka melibatkan diri dalam lingkungan kerja mereka. Karyawan cenderung lebih memilih lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan minim gangguan. Apabila karyawan merasa lingkungan kerja kurang mendukung, dapat menyebabkan perubahan perilaku di tempat kerja, seperti penurunan disiplin, kurangnya tanggung jawab, dan peningkatan tingkat absensi.

3) Kinerja karyawan,

Kinerja karyawan merupakan kondisi apabila di tempat kerja terjaga dengan baik, ini akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara berlanjut. Sebaliknya, kurangnya perhatian perusahaan terhadap fasilitas pendukung karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Ketersediaan fasilitas berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4) Tingkat stres karyawan,

Tingkat stres karyawan dapat terjadi apabila di dalam suatu kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola stres, hal ini dapat berdampak negatif pada pemberian layanan atau performa kerja yang diberikan.

Jenis lingkungan kerja, indikator lingkungan, dan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan disiplin kerja karyawan. Jenis lingkungan kerja, seperti fisik atau non fisik dapat memberikan kontribusi pada pembentukan norma dan perilaku di tempat kerja. Indikator lingkungan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja

yang memadai, fasilitas perusahaan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dapat menjadi tolak ukur yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Selain itu, faktor lingkungan kerja, seperti kenyamanan karyawan, perilaku karyawan dan kinerja karyawan juga berperan dalam membentuk etos kerja dan tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan jenis, indikator, dan faktor lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja di suatu perusahaan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2015:61) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja, termasuk didalamnya yaitu:

1) Bangunan tempat kerja,

Bangunan tempat kerja adalah lingkungan berupa tempat yang dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, ukuran luas atau sempitnya tempat bangunan untuk karyawan bekerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman ketika melakukan pekerjaannya, juga indah untuk dipandang dalam hal dekorasi.

2) Peralatan kerja yang memadai,

Peralatan kerja yang memadai adalah peralatan yang sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas perusahaan,

yaitu fasilitas perusahaan yang sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai

pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Sedangkan indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992) dalam Widari (2016:28) dapat diukur melalui:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang mencakup ukuran luas atau sempitnya tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar individu di lokasi tersebut, disebut sebagai suasana kerja. Suasana kerja ini memiliki potensi untuk mempengaruhi jalannya pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah keterkaitan antara karyawan dan pimpinan mencakup interaksi yang positif dan serasi di lingkungan kerja. Memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan elemen kunci yang dapat mempengaruhi performa karyawan secara signifikan.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan atau karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Termasuk adanya komunikasi terbuka antara bawahan dan pimpinan dapat mendorong budaya kerja yang baik dan pembagian tugas yang jelas. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh hubungan yang positif dan harmonis dengan atasan di tempat kerja.

Indikator lingkungan kerja berfungsi sebagai petunjuk yang membantu

mengukur dampak serta memahami sejauh mana faktor-faktor tertentu memengaruhi kondisi keseluruhan lingkungan kerja. Dengan mengidentifikasi dan memahami indikator-indikator tersebut, kita dapat merinci dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja pada kesejahteraan serta pada tingkat produktivitas dari masing-masing karyawan.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Malau dan Wasiman, (2020) menyebutkan disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Malau dan Wasiman, (2020) juga mengutarakan pendapat Syardiansah yang mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu ketaatan yang nyata dan didukung dengan kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Sedangkan menurut Illanisa, dkk. (2019) disiplin kerja yaitu proses dimana karyawan mendapatkan pelatihan untuk dapat menggabungkan komitmen emosional dan mental, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan mematuhi semua aturan atau tata tertib yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja merupakan sikap individu yang mencakup tindakan, kesadaran, dan keterbukaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan gambaran ketaatan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, guna bertujuan untuk mencapai



kinerja optimal dan efisiensi, serta mendukung kesuksesan perusahaan. Selain itu, Disiplin kerja mengacu pada tingkat keteraturan, tanggung jawab, dan ketaatan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini mencakup keteraturan dalam waktu kerja, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan kesesuaian dengan etika serta nilai-nilai organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Disiplin kerja, yang merupakan landasan kunci dalam mencapai efisiensi dan kinerja optimal, tidak hanya bergantung pada perilaku dan kesadaran karyawan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi tentunya berdasarkan atas kesadaran dan perilaku individu, serta dibentuk oleh sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

#### **b. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Nimpuno, (2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sikap mental internal yang dikenal sebagai disiplin kerja, yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah faktor yang memiliki dampak pada produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Malau & Wasiman, (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan
- 2) Pemimpin perusahaan yang juga menunjukkan keteladanan kepada karyawan
- 3) Aturan yang jelas yang digunakan sebagai panduan perusahaan
- 4) Seorang pemimpin yang memiliki keberanian untuk mengambil tindakan

- 5) Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan
- 6) Perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta
- 7) Kebiasaan yang terbentuk dalam menegakkan disiplin kerja.

Faktor disiplin kerja, sebagai pendorong utama dalam membentuk kedisiplinan karyawan, memiliki hubungan erat dengan indikator disiplin kerja yang mengukur dan mencerminkan tingkat ketaatan dan keteraturan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dan memonitor indikator disiplin kerja yang relevan untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang optimal di antara karyawan.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Saleh & Utomo (2018), indikator disiplin kerja sebagaimana dijelaskan oleh Sastrohadiwiryo adalah:

- 1) Frekuensi kehadiran, evaluasi didasarkan pada sejauh mana karyawan hadir secara teratur dan tepat waktu dalam memulai pekerjaannya
- 2) Tingkat kewaspadaan, yaitu capaian dalam mempertahankan fokus pada tugas-tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu
- 3) Ketaatan terhadap peraturan kerja, adalah evaluasi terhadap kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja dan konsistensi dalam mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan
- 4) Etika kerja, yaitu kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang sesuai di lingkungan kerja.

Disiplin kerja, sebagai dasar utama dalam mencapai efisiensi dan kinerja

optimal, berkaitan erat dengan faktor-faktor disiplin kerja dan indikator disiplin kerja dalam mencerminkan tingkat ketaatan dan keteraturan karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Selain itu, hubungan yang erat antara disiplin kerja, faktor disiplin, dan indikator disiplin kerja memiliki implikasi signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, integrasi yang harmonis antara disiplin kerja, faktor disiplin, indikator disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan landasan yang penting untuk mencapai produktivitas atau kinerja yang optimal.

### **2.1.5 Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Mahfud, (2021) menyebutkan motivasi kerja adalah kombinasi sikap dan nilai-nilai yang memiliki pengaruh terhadap seseorang, mendorongnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan pribadinya. Sikap dan nilai ini merupakan faktor abstrak yang memberikan dorongan agar individu termotivasi untuk mengambil langkah-langkah yang mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Menurut teori Abraham Maslow yang dijelaskan Wahjono, (2019) berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, hal ini berarti bahwa ketika kita berusaha untuk memotivasi seseorang, penting untuk mengetahui tingkat kebutuhan mereka terlebih dahulu. Dengan cara itu, kita dapat memberikan motivasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka, sehingga memberikan sesuatu yang berada di atas tingkat kebutuhan tersebut.

Solihatun, dkk. (2021) mengemukakan pendapatnya Sutrisno bahwa yang menyebutkan motivasi adalah suatu hal yang dapat menginspirasi semangat atau meningkatkan dorongan kerja. Pendapat lain oleh Kusumayanti, ddk. (2020) yang menjelaskan pendapatnya Sunyoto yakni, motivasi adalah upaya untuk merangsang semangat kerja seseorang agar mereka memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Hal ini melibatkan pemberian kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi, sementara perilaku individu dipengaruhi oleh kepuasan, pemenuhan keinginan, kebutuhan, dan tujuan mereka sendiri. Menurut Hidayat, (2020) juga mengatakan motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan pribadi mereka.

Berdasarkan pandangan berbagai ahli sebagaimana disebutkan diatas mengenai motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal yang dapat memicu, membimbing, dan memengaruhi seseorang agar memiliki energi dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Tingkat motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat disiplin kerja yang baik.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan, menurut Alfian, dkk. (2019) terdapat dua faktor yakni:

- 1) Faktor eksternal, adalah faktor-faktor yang berasal dari luar individu karyawan.

Faktor eksternal ini melibatkan aspek-aspek seperti kondisi lingkungan kerja,

kompensasi, supervisi yang efektif, pengakuan atas prestasi, posisi dan tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

- 2) Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Hal ini mencakup kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, tingkat kelelahan dan kebosanan, serta tingkat kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Andayani & Tirtayasa (2019) faktor-faktor motivasi kerja dibagi menjadi tujuh bagian yaitu:

- 1) Promosi, adalah kemajuan seorang karyawan dalam suatu tugas yang lebih baik, termasuk dalam hal tanggung jawab yang lebih berat, peningkatan martabat atau status, keterampilan yang lebih unggul, dan yang utama, peningkatan pembayaran upah atau gaji.
- 2) Prestasi kerja, yakni menjadi landasan bagi pengembangan karier seseorang, mencerminkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya pada saat ini.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, yang pada akhirnya memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan karir terletak pada setiap individu pekerja, sebagai ekspresi dari keinginan mereka untuk tumbuh dan berkembang.
- 4) Penghargaan, adalah pemberian penghargaan atas kinerja dan pengakuan terhadap keahlian dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu pertanggungjawaban terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan imbalan untuk kompensasi yang diterima. Secara pokok, perusahaan memenuhi kewajiban terhadap karyawan, sementara karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.

- 6) Pengakuan, adalah pemberian penghargaan dapat mendorong karyawan untuk menonjol dalam bidangnya dan mencapai kinerja yang lebih unggul.
- 7) Keberhasilan dalam bekerja, adalah ketika mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, karyawan dapat merasatermotivasi untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan memahami faktor-faktor motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh para ahli, perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengukur indikator-indikator yang menciptakan motivasi kerja demi mencapai suasana kerja yang dinamis dan mendukung perkembangan karyawan secara berkelanjutan.

### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja adalah sejumlah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat motivasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Dewi & Trihudiyatmanto, (2020) menjelaskan beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dengan tujuan agar mereka dapat bekerja dengan performa optimal.
- 2) Kemauan, karyawan diharapkan bersedia melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan keinginannya.
- 3) Kerelaan, dalam menjalankan tugasnya, seseorang perlu memiliki ketulusan dan kesiapan untuk mengalokasikan waktu dengan rela guna menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Membentuk keahlian, perlunya memiliki kemampuan untuk mengonversi keterampilan menjadi suatu pengetahuan baru.

- 5) Membentuk ketrampilan, keahlian dalam menangani tugas-tugas yang kompleks dengan rapi.
- 6) Tanggung jawab, diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah diamanahkan dengan tekun dan sungguh-sungguh.
- 7) Kewajiban, suatu tanggung jawab karyawan yang perlu dipenuhi dan diemban.
- 8) Tujuan, pendekatan pemimpin dalam mengelola dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan memahami faktor-faktor motivasi kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi indikator-indikator yang mencerminkan tingkat motivasi karyawan. Pengamatan terhadap indikator tersebut menjadi kunci untuk mengukur dan meningkatkan kondisi kerja yang mendukung pertumbuhan dan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Keselarasan antarafaktor-faktor motivasi kerja dan indikator motivasi kerja dapat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan.

Penelitian terdahulu menyoroti hubungan yang kompleks antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Temuan-temuan penelitian terdahulu menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung cenderung memfasilitasi peningkatan disiplin kerja karyawan. Sebagai dampaknya, tingkat disiplin yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Keterkaitan antaralingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja, dan motivasi kerja menjadi kunci bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal dan memelihara semangat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini menguraikan pemahaman dan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian untuk mengenali kekosongan dan kesenjangan penelitian pada penelitian sebelumnya. Peneliti merangkum beberapa studi sebelumnya terkait variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Kartika Dwi Arisanti, (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Hasil analisis penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki kesamaan membahas pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun perbedaan penelitian ini memiliki tambahan variabel yang diteliti.
2. Penelitian oleh Santiago & Syahnur, (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan”. Memiliki hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun memiliki kesamaan dalam membahas variabel yang diteliti, penelitian ini memiliki perbedaan dalam lokasi dan subjek penelitian yang diteliti.
3. Penelitian oleh Franz Zella, (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani



(persero) Cabang Padang”. Hasil analisis penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya memiliki tambahan variabel yang diteliti serta perbedaan dalam lokasi dan subjek penelitian yang diteliti.

4. Penelitian dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida, (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Adipura Santosa Surakarta”. Memiliki hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki kesamaan dalam membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini memiliki perbedaan dalam variabel yang diteliti.
5. Penelitian oleh Billy Tamarindang, (2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado”. Hasil analisis penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun penelitian memiliki kesamaan dalam membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, namun penelitian ini memiliki perbedaan dalam variabel yang diteliti. Beserta lokasi dan subjek penelitian yang diteliti.
6. Penelitian oleh Ayu Nisa, M. Kumroni, dkk (2017) dalam jurnal yang berjudul

“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini menyebutkan bahwa kinerja akan lebih optimal dan dapat meningkatkan hasil yang akan dicapai apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan baik. Perbedaan penelitian ini terdapat pada waktu dan tempat yang akan diteliti.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Ida, dkk, (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso”. Hasil analisis penelitian menunjukan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini memiliki tambahan dalam variabel yang akan diteliti.

Berkaitan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertindak sebagai kelanjutan dan perluasan dari penelitian sebelumnya. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengisi kekosongan atau kesenjangan dalam penelitian yang sudah ada dan menyajikan kerangka kerja yang komprehensif dalam meneliti pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi. Diharapkan bahwa dengan melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berikut penelitian terdahulu disajikan dalam tabel:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Kartika Dwi Arisanti, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Santiago & Syahnur, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3.	Franz Zella, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Permodalan Nasional Madani (persero) Cabang Padang	Karyawan(Y)		Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Nur Ismatul Maulida, (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Adipura Santosa Surakarta	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Stres Kerja (X4) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Billy Tamarindang, (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
6.	Ayu Nisa, M. Kumroni, dkk(2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Independen: Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan, terhadap Kinerja Karyawan
7.	Ida,dkk, (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso”	Variabel Independen: Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karawan

**Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Tahun 2014-2024.**

## 2.3 Kerangka Penelitian

### 2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan penjabaran sementara mengenai gejala yang menjadi fokus permasalahan. Sebuah kerangka pemikiran yang baik akan memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel yang akan diinvestigasi atau diteliti. Dengan kata lain, secara teoritis, kerangka pemikiran

perlu menggambarkan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2020), kerangka pemikiran adalah model berpikir yang mengilustrasikan hubungan teoritis antara berbagai faktor yang telah diuraikan sebagai suatu masalah penting. Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis keterkaitan antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

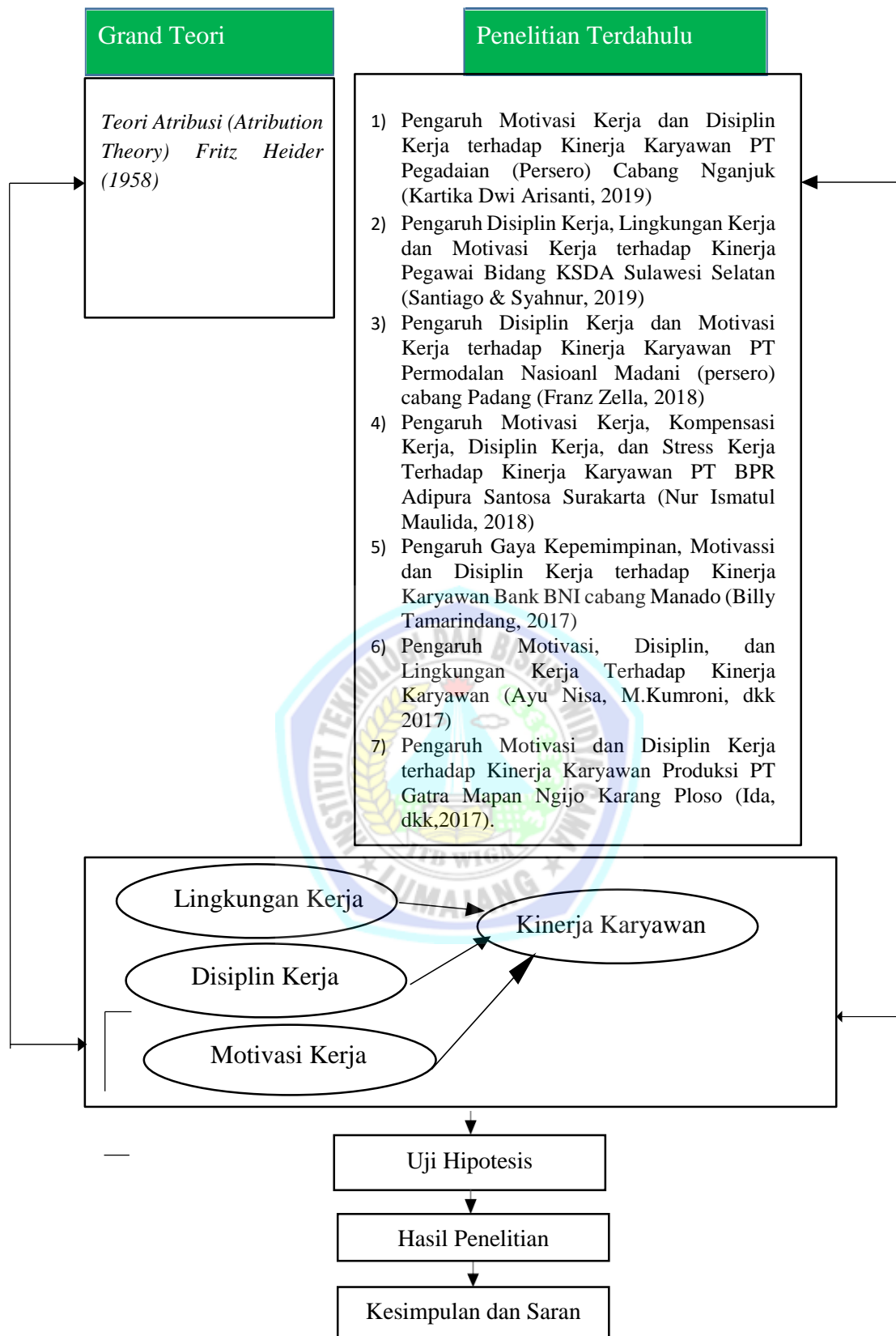
Selanjutnya, hubungan antar variabel tersebut dirumuskan dalam bentuk hubungan yang spesifik dalam konteks penelitian ini. Teori utama atau *grand theory* yang menjadi dasar penelitian ini adalah “Teori Atribusi” yang memfokuskan pada proses bagaimana seseorang memberikan interpretasi terhadap peristiwa, alasan, atau sebab di balik perilakunya. Teori ini mendalami pemahaman tentang cara individu merespons peristiwa sekitar mereka dengan mengetahui alasan-alasan yang mereka atributkan terhadap kejadian yang mereka alami. Dijelaskan dalam teori atribusi bahwa perilaku dapat dikaitkan dengan sikap dan karakteristik individu, sehingga melalui observasi perilaku, kita dapat mengetahui sikap atau karakteristik seseorang, serta dapat memprediksi cara mereka menanggapi situasi tertentu. Teori ini menguraikan bahwa perilaku seseorang dalam konteks persepsi sosial dapat dijelaskan melalui dua jenis atribusi, yaitu *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* mencakup faktor internal yang terkait dengan aspek perilaku individu, seperti kepribadian, kedisiplinan, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Di sisi lain, *situational attributions* mencakup faktor eksternal yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan sekitar, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan

pandangan masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang diamati di lapangan, peneliti merujuk pada landasan teori dan penelitian sebelumnya sebagai dasar argumentasi, yang kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis untuk membentuk hipotesis.

Penjelasan mengenai kerangka penelitian ini akan diuraikan berikut:





**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
**Sumber: Landasan Teoritis dan Penelitian Terdahulu**

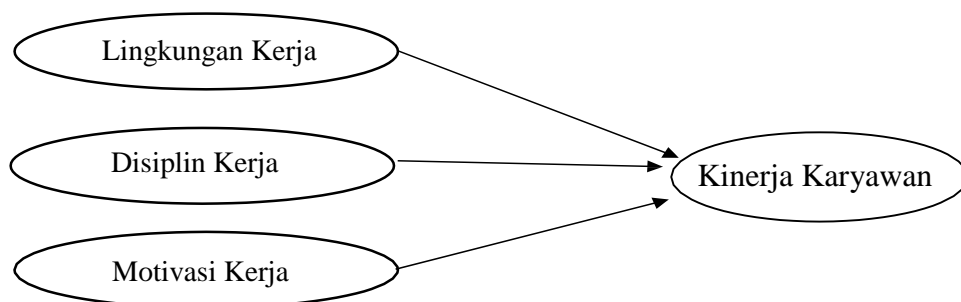


Keterangan:

Dari gambar 2.1 Teori Atribusi (*Atribution Theory*) yang pertama kali dicetuskan oleh Freitz Heider (1958) memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan di lapangan. Tentunya, pemilihan landasan teori atribusi tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu, sebagai landasan argumen, yang mengkaji variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Selanjutnya, dianalisis secara mendalam dan terstruktur untuk merumuskan hipotesis yang menghasilkan kesimpulan dan saran dalam penelitian yang dilakukan.

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati atau diukur dalam pelaksanaan penelitian, Sugiyono, (2014). Kerangka konseptual dari penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, akan disajikan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**  
**Sumber: Penelitian Terdahulu, Santiago & Syahnur, (2019)**

Keterangan:

Dari gambar 2.2 diatas, penelitian ini mengadopsi paradigma elips, sesuai dengan pendapat Ferdinand (2014:183) yang menyatakan bahwa paradigma elips digunakan ketika variabel yang diteliti memiliki beberapa indikator atau lebih dari satu indikator. Variabel yang digambarkan melalui diagram elips ini juga disebut sebagai variabel laten, yaitu variabel yang dibentuk menggunakan variabel terobservasi.

Dalam penelitian ini terdapat paradigma yang memiliki tiga variable independent dan satu variable dependen, yaitu variable independent (X) mempengaruhi variable dependen (Y). Dapat dilihat hubungan antara variabel independen yakni, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Dimana, menunjukkan keterikatan teoritis dan berhubungan antara variabel-variabel penelitian yang dilakukan.

## 2.4 Hipotesis

Noor, (2016) mendefinisikan Hipotesis merupakan hubungan yang secara logis diperkirakan antara dua atau lebih variabel, yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan kata lain, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah mengenai hubungan antar variabel, yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis terbilang sementara karena, jawaban yang disampaikan didasarkan pada teori yang relevan dan belum bersandar pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, hipotesis juga dapat dijelaskan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, yang belum menjadi jawaban empiris. Dalam penelitian ini, hipotesisnya adalah:

### **a. Hipotesis Pertama**

Robbins & Judge (2017) mengatakan sebuah model yang menyatakan bahwa kejadian di tempat kerja memicu respons emosional pada karyawan, yang selanjutnya mempengaruhi sikap dan perilaku di lingkungan kerja. Lingkungan kerja bisa dijelaskan sebagai semua faktor yang ada di sekitar para karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja bagi karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti menyediakan lingkungan kerja yang luas, nyaman dan fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Santiago & Syahnur, (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nisa, M. Kumroni, dkk (2017) memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan merujuk pada penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam kerangka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

---

H1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi

---

### **b. Hipotesis Kedua**

Faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan dengan tingkah laku dan sikap dalam mengikuti semua pedoman serta aturan yang ditetapkan untuk mencapai

sasaran organisasi atau perusahaan. Mahfud, (2021) menyebutkan disiplin kerja adalah unsur yang krusial dan erat kaitannya dengan tindakan karyawan yang akan memberikan dampak signifikan pada hasil kinerja mereka. Disiplin kerja juga gambaran dari perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaannya dalam menaati peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkat kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengelola waktu, tanggung jawab, dan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif. Ketika karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya, mereka lebih mampu untuk memenuhi target yang ditetapkan, menghindari keterlambatan, serta menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, disiplin kerja juga berhubungan erat dengan sikap profesionalisme, yang menunjukkan tingkat dedikasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Billy Tamarindang, (2017), Franz Zella, (2018), Ida,dkk, (2017) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian oleh Kartika Dwi Arisanti, (2019) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

---

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

---

### c. Hipotesis Ketiga

Menurut Wahjono, dkk. (2019) yang menjelaskan teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow mengungkapkan bahwa, apabila kita ingin menginspirasi seseorang, penting bagi kita untuk memahami di tingkat kebutuhan mana orang tersebut berada. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan berikutnya akan menjadi yang paling dominan. Hal tersebut menggambarkan seseorang yang berkerjapasti memerlukan dorongan yaitu motivasi untuk menjaga semangat dalam menjalankan tugas utama maupun pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan. Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan dengan harapan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan bersumber dari luar dan diharapkan memberikan respons positif bagi perusahaan tersebut. Respons yang diterima oleh perusahaan dari karyawan dapat berupa peningkatan kinerja yang lebih baik dan memuaskan.

Sebagaimana penelitian oleh Kartika Dwi Arisanti, (2019) dan Ayu Nisa, M. Kumroni, dkk (2017) memperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian oleh Santiago & Syahnur, (2019), Franz Zella, (2018), Billy Tamarindang, (2017), Ida, dkk, (2017) menghasilkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan di atas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

---

H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

---