

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora dalam (Sutrisno,2016:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dalam (Sutrisno,2016:5), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari disiplin ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengelolan dan mengerahkan sumber daya manusia yang terdapat didalam

sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sesuai apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21) fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sunarto (2015) adalah :

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan.
4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksible dan terus berkembang.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Lidya T Rumengan (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Colquit dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Gibson dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Ivancevich dalam jurnal Ari Fadzilah (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu:

1. Variabel individu merupakan karyawan yang bersangkutan, misalnya kemampuan kecakapan mental dan fisik ,latar belakang, keluarga, kelas sosial, pengalaman maupun faktor demografis.
2. Variabel organisasional antara lain meliputi sumber daya organisasi, kepemimpinan, penghargaan , struktur dan deskripsi, pekerjaan, dan lain-lain.
3. Variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi, dalam pembelajaran

c. Dimensi Kinerja

Faustino Cardoso Gomes dalam Umi Narimawati (2014) mengatakan ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

1. Kuantitas Kerja

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang sudah ditentukan

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. Pengetahuan Kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya

4. Kreatifitas

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kemandirian

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

6. Kerjasama

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

7. Inisiatif

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. Kualitas personal

Menyangkut kepribadian ,kepemimpinan ,keramah-tamahan dan integrasi pribadi

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Menurut Rivai (2015), Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan 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. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.
- Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu

sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95)

Nitisemito dalam Jurnal Richard Y. Sangki (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati dalam Jurnal Nela Pima Rahmawanti (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016:96) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan /cahaya di Tempat Kerja.

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja.

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

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturnya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-Bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran ,karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja ,dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan Bau- Bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik,karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

10. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana ,waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu ,lagu lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di Tempat Kerja

11. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan

kenyamanan bekerja ,oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan.Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja.tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 macam, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja secara langsung atau pun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2015) yakni :

1.Lingkungan Kerja Fisik

- a. Penerangan atau Cahaya
- b. Suhu Udara ditempat kerja
- c. Sirkulasi Udara ditempat kerja
- d. Kebisingan ditempat kerja
- e. Dekorasi ditempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Keamanan ditempat kerja
- b. Hubungan Antar Pegawai

5. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Adapun pengertian motivasi menurut T. Hani Handoko (2014:252), motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Selain itu George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.” Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.” Kemudian Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2015:99), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

c. Teori Motivasi

Dikutip dalam buku Priansa (2014:205-212) Beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang

menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiologi Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial (*Sosial Needs*)

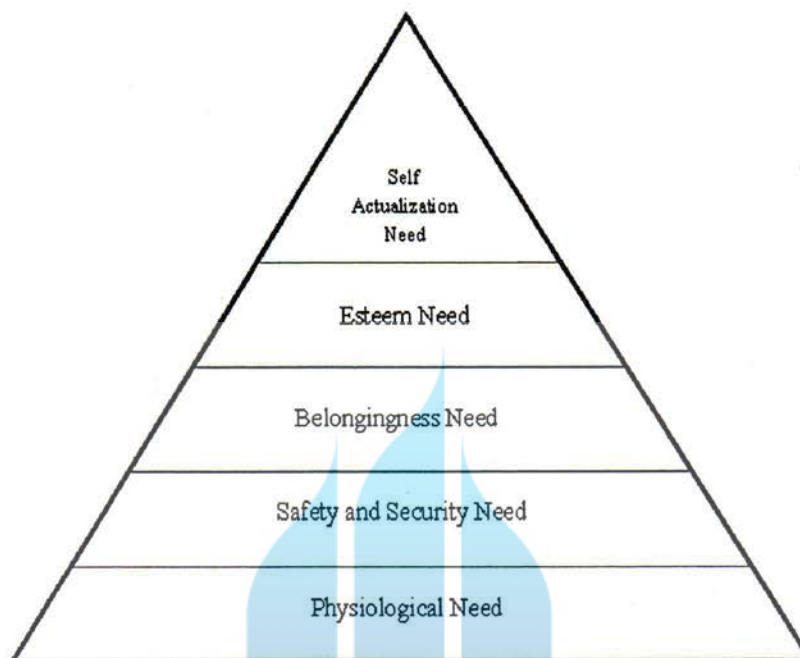
Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow
Sumber: Donni Juni Priansa (2014:207)

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologisnya, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

2. Teori-Teori Kepuasan

Teori tentang kepuasan atau kebutuhan menemukan bahwa kebutuhan dan motif yang ada dalam diri seseorang dapat menggerakkan, mengarahkan, melanjutkan dan memberhentikan perilakunya. Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga individu mau melaksanakan aktivitasnya. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerjanya. Semakin tinggi standar kebutuhan akan semakin tinggi pula kepuasan yang diinginkan. Teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik dari F.W. Taylor

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 individu mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Hierarki Kebutuhan (*Need hierarchy*) dari Maslow.

Maslow dalam Siagian (2014:165) menerangkan bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang dapat diklasifikasikan dalam tingkatan atau hirarki (*hierarchy of needs*) yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup dan sebagai kebutuhan dasar. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, seksual, kebutuhan perlindungan fisik, kebutuhan rumah.

2) **Kebutuhan Akan Rasa Aman.** Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan terbebas dari segala bentuk ancaman. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan merasa aman, kebutuhan perlindungan dari bahaya, pertentangan lingkungan hidup.

3) **Kebutuhan Sosial.** Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk dapat diterima dalam komunitas. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk diterima teman atau kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan berafiliasi, berinteraksi.

4) **Kebutuhan Akan Penghargaan.** Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

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

Sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan makhluk individu yang unik. Kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spritual. Makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan

mengalami “koreksi”. Penyempurnaan atau “koreksi” tersebut terutama diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah “hierarki” dapat diartikan sebagai tingkatan atau secara analogi berarti anak tangga. Logikannya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung simultan. Artinya sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya bersifat aplikatif.

- c. Teori Dua Faktor (*Two Factor*) dari Frederick Herzberg. Herzberg dalam Siagian (2014:107) menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

- 1) *Maintenance Factors.* *Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan akan kembali pada titik nol apabila sudah terpenuhi.
- 2) *Motivation Factor.* *Motivation factor* adalah faktor yang menyangkut psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi dengan pekerjaan intristik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

Dalam teori ini dikemukakan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap pekerjaan yang terdiri dari faktor intristik dan ekstrinsik. Faktor intristik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan dikaitkan dengan kepuasan kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik digambarkan seperti kebijakan dari pimpinan perusahaan, penyeliaan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Faktor ekstrinsik disebut juga faktor higienis mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Faktor higienis membantu individu untuk menghilangkan ketidaksenangan, sedangkan motivasi senang dengan pekerjaannya.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi ini, Herzberg mengemukakan teori dua faktor. Teori dua faktor ini terdiri dari motivator dan faktor hygiene. Teori ini beranggapan setiap orang mempunyai dua kebutuhan, yaitu hygiene dan motivator. Kebutuhan hygiene terdiri dari faktor ekstrinsik yang ada dalam lingkungan kerja berupa kondisi kerja, pengawasan dan penggajian. Kebutuhan motivator terdiri dari faktor intrinsik berupa aktualisasi diri, pengakuan dan aktivitas kerja. Kebutuhan hygiene apabila tidak terpenuhi, maka pekerja akan merasa tidak puas. Ketika kebutuhan hygiene terpenuhi, pekerja tidak akan merasa tidak puas. Jadi pemenuhan kebutuhan hygiene tidak menghasilkan pernyataan kepuasan, tetapi lebih kepada kenetralan. Sebagai contoh, jika sampah dirumah tidak diambil oleh petugas sampah, maka seseorang akan merasa tidak puas, akan tetapi sebaliknya jika sampah dikumpulkan oleh petugas sampah, maka orang tersebut akan merasa biasa saja. Kebutuhan motivator apabila terpenuhi, pekerja akan merasa puas, ketika tidak terpenuhi, maka pekerja akan merasa tidak puas. Sebagai contoh, ketika seorang pekerja mendapatkan aktualisasi diri dan tanggung jawab dari pekerjaannya, maka pekerja itu akan merasa puas. Akan tetapi jika pekerja itu tidak mendapatkan aktualisasi diri dan tanggung jawab dari pekerjaannya, pekerja tersebut akan merasa tidak puas. Jadi dalam teori hygiene, walaupun kebutuhan pekerja terpenuhi tidak akan tercipta kepuasan sedangkan didalam teori motivator akan tercipta kepuasan.

d. Teori X dan Y dari Mc. Gregor.

Menurut teori Mc. Gregor dalam Marihot (2014) dikatakan bahwa identifikasi dua persepsi tentang manusia yaitu pertama teori X bahwa manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal, tidak mempunyai inisiatif lebih, suka dibimbing, selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana memungkinkan dan lebih mementingkan diri sendiri. Kedua teori Y, yaitu jenis manusia yang senang bekerja, lebih optimis, rajin bekerja, bekerja tidak perlu terpaksa, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk berprestasi, berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

a. Kebutuhan Dalam Mencapai Kesuksesan (*Need for achievement*).

Merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya atau kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

1) Kebutuhan dalam kekuasaan (*Need for power*). Merupakan kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing atau kebutuhan untuk lebih kuat dan lebih berpengaruh terhadap orang lain dalam organisasi.

2) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*). Merupakan kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain atau dengan kata lain keinginan untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat dengan rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi.

e. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

a. Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

f. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

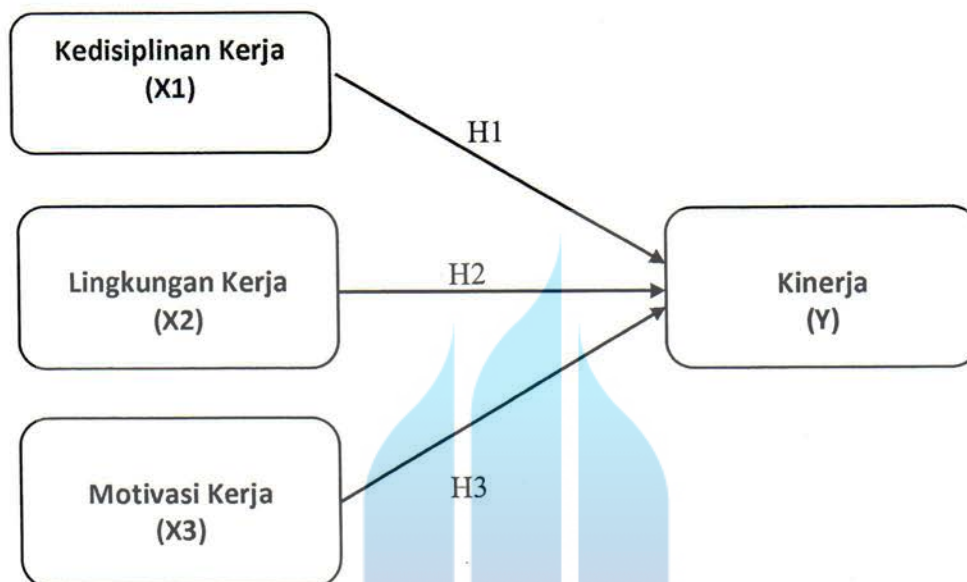
No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi menunjukkan hubungan antara keduanya adalah kuat
2.	Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT Pusri Palembang	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dirasa baik bagi karyawan mampu membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan.
4.	Sutrisno dan Azis Fathoni dkk (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Mochammad Syafii dan Tety Lindawati (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik	Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi menunjukkan hubungan antara ketiganya adalah kuat
6.	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan

		Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance	kepuasan kerja sebagai mediasi dari penelitian tersebut.
7.	Palaria Sianturi (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat dan Banten	Penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Mukhlis Riyadi dan Setyabudi Indartono, Pl.d (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Keresidenan Banyumas	Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
9.	Ari Sutrischastini dan Agus Riyanto (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretarian Daerah Kabupaten Gunung Kidul	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji korelasi menunjukkan hubungan antara keduanya adalah kuat
10.	Laras Tri Saputri dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
11.	Setyo Riyanto dkk (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi menunjukkan hubungan antara ketiganya adalah kuat
12.	Irum Shahzadi (2014)	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

13.	Richard Christian dkk (2015)	<i>Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT Dayana Cipta</i>	Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14	Rizal et al (2014)	<i>Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)</i>	Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
15	Aslam et al (2015)	<i>Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization: An Empirical Study on Banking Sector of Pakistan</i>	Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas Penelitian terdahulu, penulis ingin membuktikan apakah Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

B. Rerangka Pemikiran Konseptual



Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan merupakan hal vital dalam organisasi, dimana seharusnya para karyawan dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Maka hubungan antara variable disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sri Widodo (2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2014) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Jadi lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan yaitu:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut T. Hani Handoko (2014:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemahaman motivasi, baik yang ada

dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Maka hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yaitu :

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesis

Menurut Dantes (2012) Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan penelitian. Hipotesis yang terdapat didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT
Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

H2 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT
Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

H3 = Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT
Sumber Alfaria Trijaya, Tbk