

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2012). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. disamping faktor yang lain seperti modal. Hariandja (2002, p.2). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi serta sebagai salah satu fungsi dan tujuan dalam suatu perusahaan.

Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah " karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi

sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepada karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dan berakibat fatal pada perusahaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2013) lingkungan kerja dapat di artikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan , lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri Susilaningsih (2013).

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sarwono (2007) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1) Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:

a) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

- b) Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruangan kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.
 - c) Suhu dan kelembaban udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup.
 - d) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.
 - e) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan.
 - f) Keamanan kerja karyawan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat di pengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik misalnya, hubungan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, apabila hubungan seseorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpin berjalan dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya.

Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan semakin meningkat.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu di perhatikan oleh organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang suatu organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila kedua dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja pegawai bisa lebih maksimal.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerja ikut menyebabkan kinerja yang buruk serta menjadi lambat.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut di atas dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berhubungan dengan jabatannya, dengan kata lain lingkungan kerja

mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Septianto (2010) yaitu:

- 2) Suasana kerja, setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 4) Tersedianya fasilitas kerja, dalam hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang. Disiplin pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama.

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi sasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu organisasi baik karyawan maupun masyarakat.

Disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sedangkan menurut Afandi (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Faktor sistem penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi.
- 3) Faktor kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 4) Faktor balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai.

- 5) Faktor keadilan adalah pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban.
- 6) Faktor pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan yang berlaku.
- 7) Faktor ketegasan adalah suatu sikap seseorang menentukan dan memutuskan suatu persoalan.
- 8) Faktor hubungan kemanusiaan adalah suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar terciptanya suatu keselelarasan dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin diantaranya adalah menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi disiplin kerja suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Agustini (2011) disiplin kerja memiliki indicator :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang harus di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atasan paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di definisikan oleh (Sinambela, 2012) sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut (Rifai, 2009) kinerja adalah hasil keseluruhan seseorang pada jangka waktu tertentu dalam melaksanakan satu tugas, hal ini mengartikan kinerja seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati Bersama. Menurut (Sedarmayanti, 2010) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil dari pekerjaan seseorang, dimana hal ini merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang mana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit yang dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dari beberapa definisi mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dari atasan atau pimpinan pada sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan sumber daya yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki

kemauan atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik memberikan hasil pekerjaan baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk

mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikanya.

- 7) Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi perusahaan.
- 9) Lingkungan merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungankerja sesama rekan.
- 10) Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjelaskan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja
- 12) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan yaitu sebuah ukuran kinerja karyawan disebuah organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan. Selain dalam mencapai tujuan perusahaan, indikator kemampuan juga bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2007) antara lain :

A. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan

tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan.

- B.** Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil.
- C.** Ketaatan, yaitu kesanggupan seseorang pegawai untuk menaati segala peraturan perundangan dan kedinasan yang berlaku.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

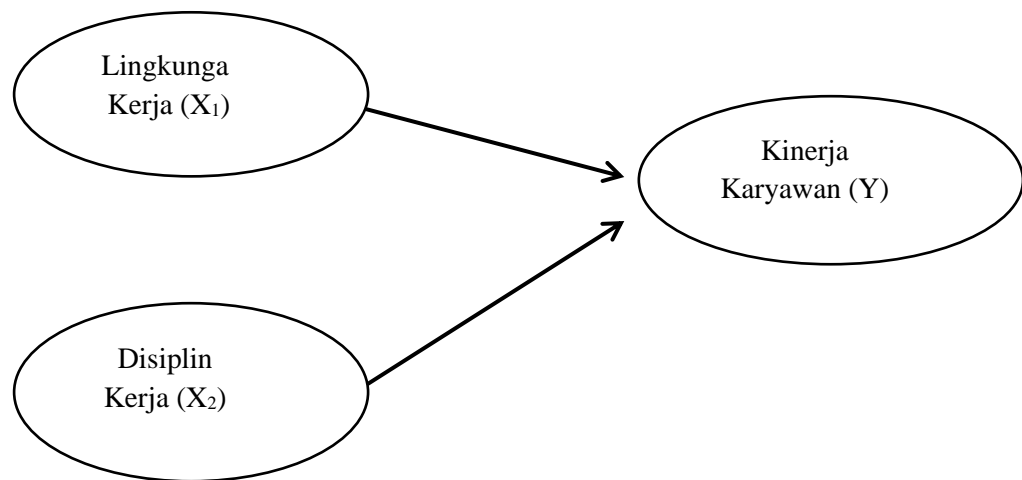
No	Nama	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Apfia Ferawati (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indo Persada Surabaya	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

No	Nama	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
2	Yuli yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2019).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian Menyatakan Bahwa Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3	Fadli Nugraha dan Jauvani Sagala (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PDAM Kota Cirebon	Metode Kuantitatif	Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Rismawati (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan PT Nusantara XIV Pabrik Gula Camming	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming,

No	Nama	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
5	Rizal Nabawi (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Pendekatan Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar. Dalam penelitian ini dipaparkan tentang adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada kajian teori dari hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau pernyataan sementara mengenai rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar