

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, yang didasarkan pada wewenang dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan untuk mencapai pengelolaan yang sah, tidak melanggar hukum, serta mematuhi standar etika (Afandi, 2018). Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

a. Penilaian Kerja

Menurut Afandi (2018) pada dasarnya, penilaian kinerja adalah metode untuk mengukur kontribusi individu dalam suatu organisasi terhadap keseluruhan organisasi. Nilai utama dari penilaian kinerja adalah untuk memahami tingkat kontribusi atau kinerja individu yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya. Hakikat penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif karyawan tersebut dan apakah ia mampu meningkatkan kinerjanya di masa depan, sehingga memberikan manfaat bagi karyawan, organisasi, dan perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut (Afandi, 2018):

1) Tujuan dari evaluasi hasil penilaian kinerja adalah untuk menjadi dasar dalam penilaian berkala mengenai pencapaian anggota organisasi, yang mencakup:

- a) Gaji. Penetapan kompensasi, seperti penyesuaian gaji, pemberian bonus, maupun bentuk kenaikan upah lainnya, menjadi salah satu fokus utama dalam proses penilaian kinerja.
- b) Peluang promosi. Keputusan yang diambil oleh personalia mengenai promosi, penurunan pangkat, pemindahan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan adalah tujuan sekunder dari evaluasi kinerja.

2) Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang didapat dari sistem evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan karakter anggota organisasi.
- b) Memperkuat dan mendukung praktik kerja. Umpan balik mengenai kinerja adalah kebutuhan pengembangan yang krusial, mengingat hampir semua karyawan ingin memahami hasil evaluasi mereka.
- c) Meningkatkan efisiensi kerja. Tujuan dari penilaian adalah untuk memberikan panduan kepada karyawan

dalam meningkatkan kinerja mereka di masa yang akan datang.

- d) Menetapkan tujuan pengembangan operator. Penilaian pekerjaan juga akan memberikan informasi mengenai karyawan yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk membahas tujuan karir jangka panjang.
- e) Identifikasi kebutuhan pelatihan. Penilaian kinerja individu dapat memberikan kumpulan data yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber untuk analisis dan penentuan kebutuhan pelatihan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa :

1) Faktor Kemampuan

Secara teoritis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan berpikir logis (IQ) dan rasa percaya diri (pengetahuan kognitif).

Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dan pendidikan yang memadai sesuai dengan jabatannya, mampu menyelesaikan 20 tugas dalam sehari, sehingga memudahkan mereka dalam melaksanakan tugas yang diharapkan.

Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya (*right man in the right place, right man for the job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi muncul dari sikap atau perilaku karyawan ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan untuk meraih tujuan organisasi (tujuan bisnis).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins et.al., (2013) Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai kondisi fisik di tempat kerja, seperti suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, tata letak ruang, dan kebersihan, yang dapat mempengaruhi secara langsung kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan fisik yang terorganisir dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan efisiensi kerja.

Lingkungan kerja merupakan area tempat sekelompok orang menjalankan aktivitasnya, yang di dalamnya tersedia berbagai fasilitas pendukung untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2011).

a. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara umum ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1) Lingkunga Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh elemen lingkungan fisik di sekitar area kerja yang dapat berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti meja, kursi, komputer, mesin fotokopi, koneksi internet, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja, serta interaksi dengan bawahan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2017) faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berhubungan dengan kapabilitas karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

1) Warna

Warna menjadi salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Pilihan warna pada dinding maupun peralatan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis pekerja. Penggunaan warna yang sesuai dapat membantu menjaga suasana hati, rasa nyaman, serta ketenangan selama bekerja.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan area kerja dapat memberikan dampak tidak langsung terhadap performa karyawan. Lingkungan yang terjaga kebersihannya akan menimbulkan rasa nyaman, sehingga karyawan lebih fokus dan mudah menyelesaikan tugasnya.

3) Penerangan

Penerangan tidak hanya merujuk pada cahaya listrik, tetapi juga memanfaatkan cahaya alami dari matahari. Pekerjaan yang membutuhkan ketelitian menuntut tingkat pencahayaan yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mengurangi risiko kesalahan.

4) Pertukaran udara

Sirkulasi udara yang baik melalui ventilasi akan membantu menjaga kebugaran fisik karyawan. Selain ventilasi, desain bangunan, seperti tinggi rendahnya atap, turut memengaruhi kualitas pertukaran udara. Ukuran ruangan yang sebanding dengan jumlah pekerja juga perlu diperhatikan agar aliran udara tetap ideal.

5) Jaminan keamanan yang memberikan ketenangan

Rasa aman tidak hanya berkaitan dengan keselamatan kerja, namun juga melibatkan keamanan barang pribadi karyawan serta struktur bangunan tempat bekerja. Ketika aspek keamanan

terpenuhi, karyawan akan merasa lebih tenang dan terdorong untuk bekerja secara maksimal.

6) Kebisingan

Suara bising dapat menjadi gangguan yang mengurangi konsentrasi pekerja. Ketika fokus menurun, potensi kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaan meningkat, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

7) Tata ruang

Penataan ruang kerja memengaruhi kenyamanan karyawan. Susunan peralatan kerja, furnitur, serta layout ruang yang teratur dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih efisien dan menyenangkan.

3. Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran serta dorongan individu untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja menurut Afandi (2018) sebuah alat yang dimanfaatkan manajer untuk mengarahkan atau memperbaiki perilaku, sekaligus sebagai sarana meningkatkan kesadaran dan kemauan

individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

a. Macam-macam bentuk disiplin kerja

Menurut Afandi (2018) Ada 3 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah jenis disiplin yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, sehingga karyawan dapat berperilaku sesuai dan mematuhi berbagai standar serta ketentuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian, disiplin preventif berfungsi sebagai upaya untuk membangun sikap dan suasana organisasi, di mana setiap anggota organisasi dapat mengikuti dan mematuhi instruksi-instruksi yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu disiplin yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memperbaikinya di masa depan, dengan cara mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

Oleh karena itu, disiplin korektif merupakan usaha untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, tujuan dari tindakan korektif adalah agar karyawan tidak melakukan pelanggaran hukum dan menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin korektif ini diterapkan untuk memperbaiki kesalahan dan mencegah karyawan lain melakukan tindakan serupa serta menghindari terjadinya kesalahan lain di masa mendatang.

3) Disiplin Progresif

Perkembangannya berakhir dengan penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil keputusan sebelum dikenakan hukuman yang berat.

Penerapan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk memberikan hukuman berat atau skorsing. Contoh dari disiplin progresif mencakup teguran lisan, skorsing, penurunan jabatan, atau pemutusan hubungan kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Gandung et.al., (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

		(Carrefour) Cabang Ciputat		
2	Pransiska & Ekowati (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
3	Warongan et.al., (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Putri & Agustin (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

5	Yolanda et.al., (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jinheung <i>Electric</i> Indonesia	Motivasi dan Disiplin Kerja	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
6	Azizah (2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Tugu Elektronik Jambi	Motivasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Farras (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al- Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja	1. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Mauludi & Kurniawati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Merdeka	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

		Elektronik Di Kabupaten Sumenep		
9	Muna & Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
10	Rahmawati et.al., (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan peneliti sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan area tempat sekelompok orang menjalankan aktivitasnya, yang di dalamnya tersedia berbagai fasilitas pendukung untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2011).

Variabel yang ada dalam lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa semakin nyaman dan aman karyawan merasa terhadap lingkungan kerjanya, baik dari segi fisik maupun non-fisik, maka produktivitas karyawan tersebut akan sangat terpengaruh. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan ini dibuktikan dari penelitian oleh Gandung et.al., (2024), dan Pransiska & Ekowati (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Jakal.

2. Hubungan antar motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Variabel motivasi berhubungan dengan kinerja karena ketika karyawan merasa terdorong dan memiliki motivasi dalam pekerjaannya, mereka cenderung menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Pernyataan ini dibuktikan dari penelitian oleh Yolanda et.al., (2024) dan Azizah (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Jakal.

3. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja

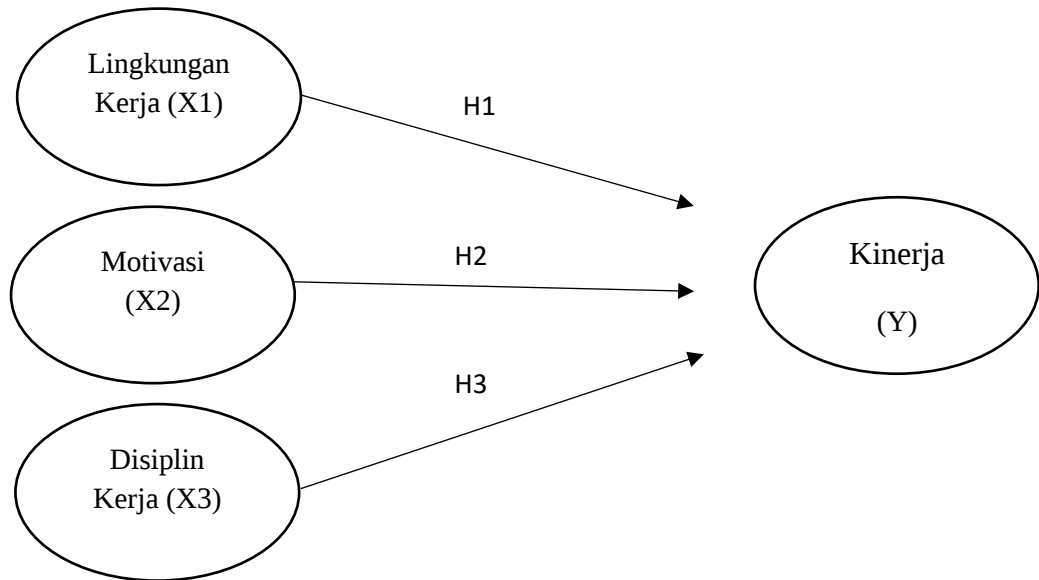
Disiplin kerja merupakan kesadaran serta dorongan individu untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja memegang peranan vital dalam pencapaian tujuan organisasi dan secara teoritis memiliki hubungan kausalitas yang positif dengan kinerja karyawan. Mengacu pada pendapat Hasibuan (2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Definisi ini menyiratkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri dan ketaatan karyawan yang muncul dari dalam diri sendiri.

Pernyataan ini dibuktikan dari penelitian oleh Pransiska & Ekowati (2023), Mauludi & Kurniawati (2022), dan Yolanda et.al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Jakal.

D. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian