

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal yang ada pada sekitar karyawan yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bahri, 2018).

Lingkungan kerja merupakan bagian pada sekitar karyawan bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan, dimana pada lingkungan kerja disediakan fasilitas yang dapat meringankan pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan (Kartini & Hikmah, 2019).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya setiap hari dengan kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. (Darmadi, 2020).

Lingkungan kerja sebagai dasar dari informasi serta bagian untuk melakukan aktifitas, oleh sebab itu keadaan pada lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan akan merasa nyaman ketika sedang melakukan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang efisien. Lingkungan kerja yang

baik akan sangat berpengaruh dan memberikan pengaruh yang baik pada peningkatan hasil kerja, mengurangi kelalaian pada karyawan dan yang terpenting karyawan semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik untuk perusahaan. (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Dapat disimpulkan sebagai keadaan yang berhubungan dengan sifat-sifat area kerja terhadap tindakan dan kelakuan karyawan dimana hal ini berkaitan dengan munculnya perubahan psikis karyawan disebabkan hal yang dihadapi ketika menjalankan tanggung jawabnya atau pada kondisi tertentu yang wajib diperhatikan oleh perusahaan yang terdiri dari kelelahan dalam bekerja, kejenuhan dan merasa bahwa pekerjaan begitu-begitu saja. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman serta aman merupakan nilai yang sangat penting agar dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga menciptakan hasil kerja yang memuaskan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sunarsi et al., 2020) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua aspek yang berbentuk fisik yang terdapat pada area tempat kerja yang berpengaruh pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut baik hubungan antara atasan dan bawahan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah

bagian lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan perlu untuk mengupayakan situasi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan.

2.1.1.3 Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut (Adha, Qomariah & Hafidzi, 2019) karakteristik lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Budaya yang dimana masing-masing karyawan diperlakukan dengan baik.
2. Sikap para atasan yang memberikan contoh atau peran yang benar kepada bawahan nya.
3. Peduli terhadap sesama rekan kerja.
4. Ketika mengalami masalah, diselesaikan secara cepat dan bersama.
5. Karyawan bertindak dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Arinawati E & B, 2021) adalah :

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting agar dapat menambah semangat kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, maka dapat berdampak positif pada kesehatan fisik maupun kejiwaan karyawan. Karyawan akan merasa nyaman jika lingkungan kerja nya bersih.

2. Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak hanya pada penerangan listrik, tetapi penerangan dari cahaya matahari juga termasuk. Dalam menyelesaikan

pekerjaannya, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup terutama untuk bagian kerja yang memerlukan ketelitian dan tingkat fokus yang tinggi.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup sangat penting juga bagi karyawan terutama dalam ruangan kerja. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran jasmani karyawan. Kebalikannya, jika pertukaran udara yang tidak cukup maka akan menyebabkan pengap sehingga mengakibatkan kelelahan pada karyawan.

4. Dekorasi

Faktor dekorasi dalam lingkungan atau ruang kerja karyawan akan mempengaruhi keproduktifan kerja karyawan. Dekorasi dalam pewarnaan juga sangat penting guna menambah semangat kerja karyawan agar dapat memperjelas penglihatan karyawan pada objek pekerjaannya.

5. Kebisingan

Kebisingan suara adalah hal yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan. Dalam menjalankan tugasnya, keadaan yang bising harus dihindari oleh karyawan karena dapat mengganggu konsentrasi pada karyawan. Terganggunya konsentrasi kerja karyawan mengakibatkan kesalahan kerja sehingga dapat memicu kerugian pada perusahaan. Oleh sebab itu, saat ini banyak perusahaan yang memakai peredam ruangan agar dapat meminimalisir suara-suara yang bising.

6. Keamanan

Keamanan adalah faktor yang juga harus diperhatikan dalam perusahaan. Apabila keadaan suatu perusahaan aman, maka dapat menimbulkan ketenangan. Hal ini dapat mendorong dan menambah semangat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Keamanan disini maksudnya adalah keamanan atas barang pribadi pribadi dari karyawan contohnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan tidak dapat terus memantau kendaraannya terus menerus. Maka perusahaan mempekerjakan bagian keamanan yang menjaga di bagian luar perusahaan agar keamanan perusahaan tetap terjaga.

7. Musik

Ketika sedang menyelesaikan pekerjaannya, seringkali karyawan membutuhkan musik. Musik merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi situasi area kerja dan ketenangan seseorang dalam bekerja. Dengan mendengarkan musik akan menimbulkan semangat dan dapat meminimalisir tingkat kelelahan dalam bekerja.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Ahmad, 2019) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Pertukaran Udara
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Keamanan

7. Musik

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Solahudin, 2021) disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai misi perusahaan. Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan atau mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan lancar dan tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh perusahaan.

Menurut (Yantika, Herlambang & Rozzaid, 2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap taat pada peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan sehingga pengimplementasian kerja menjadi efisien. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang difungsikan untuk menciptakan nilai-nilai ketaatan, keteraturan, kesesuaian, keselarasan.

Menurut (Muslimat & Wahid, 2021) disiplin kerja merupakan proses bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan karena disiplin kerja ditunjukkan pada perilaku karyawan. Awalnya disiplin adalah ketika karyawan mematuhi peraturan guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku seorang karyawan untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berguna untuk mencapai misi dari perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Arief Subyantoro & Suwanto, 2020) tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan sikap kendali yang baik. Suatu perusahaan menginginkan seluruh karyawannya memiliki sikap kendali yang baik sehingga karyawan tersebut akan berjuang untuk mendisiplinkan diri sendiri dan tidak perlu ada aturan yang bersifat memaksa untuk mengeluarkan suatu hasil kerja yang bermutu tanpa harus digerakkan oleh atasannya.
2. Pengelolaan kerja, agar pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan berjalan dengan baik maka akan dilaksanakan pengelolaan kerja dalam bentuk standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Pembetulan sikap. Pembetulan sikap dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, pemberian sanksi, dan tindakan kedisiplinan yang sesuai untuk karyawan. Pemberian tindakan kedisiplinan yang sesuai tidak hanya membetulkan sikap karyawan melainkan juga meminimalisir persoalan mengenai kedisiplinan di masa depan melalui hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.
4. Agar karyawan sanggup menghasilkan keproduktifan yang baik sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
5. Agar karyawan memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Rahmawati & Ita, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan

Keteladanan pimpinan merupakan faktor penting, karena dalam perusahaan

seluruh karyawan akan selalu melihat cara pimpinan mendisiplinkan dirinya melalui apa yang diucapkan maupun tindakan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Contohnya adalah apabila peraturan jam masuk kerja adalah jam 08.30, maka pemimpin tidak akan masuk kerja melewati waktu yang telah diatur. Peranan keteladanan pimpinan sangat berdampak dalam perusahaan karena pimpinan suatu perusahaan adalah contoh atau panutan karyawan. Bawahan akan mencontoh apa yang dilihat dari pimpinannya.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

Kedisiplinan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada peraturan tertulis untuk dijadikan patokan bersama. Kedisiplinan tidak akan dijalankan apabila peraturannya hanya disampaikan melalui lisan yang dapat berubah-ubah berdasarkan situasi maupun keadaan. Karena karyawan akan melaksanakan kedisiplinan apabila peraturan yang ditetapkan tersebut jelas dan tertulis yang telah disepakati bersama. Apabila aturan yang ditetapkan hanya berdasarkan keinginan dari pemimpin saja, karyawan tidak sepenuhnya menjalankan atau menaati peraturan tersebut. Dengan begitu, seluruh karyawan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dapat diberikan sanksi apabila melanggar peraturan yang ditetapkan.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Jika ada karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan, maka pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan memberikan tindakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuat. Dengan diterapkan tindakan seperti ini, maka seluruh karyawan akan merasa

aman dan berpikiran untuk tidak melakukan kesalahan seperti itu. Begitu juga sebaliknya, apabila pemimpin tidak dapat mengambil keputusan untuk tindakan atas pelanggaran karyawan, maka akan berdampak pada situasi kerja dalam perusahaan.

4. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan membimbing seluruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan dilakukan pengawasan dari pimpinan perusahaan, maka akan meningkatkan kedisiplinan dari karyawan.

5. Ada atau tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

Karyawan ialah manusia yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Seorang karyawan tidak hanya senang apabila mendapat pekerjaan yang layak, melainkan mereka juga memerlukan perhatian dari atasannya sendiri. Karyawan menginginkan agar keluhan mereka dapat di dengar dan juga diberikan solusi untuk menyelesaikannya. Pemimpin yang dapat memberikan perhatian kepada bawahannya akan dapat membuat karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator dalam disiplin kerja menurut (Sitorus, 2020) sebagai berikut :

1. Pemanfaatan peralatan kerja & media kerja
2. Ketepatan waktu

3. Ketaatan pada peraturan perusahaan

4. Memiliki tanggung jawab

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting guna meningkatkan kesuksesan perusahaan. Menurut (Hadju & Adam, 2019) kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses pekerjaan yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

Kinerja dianggap sebagai hasil yang diekspektasikan setiap perusahaan dari tindakan-tindakan maupun hasil kerja yang berbeda setiap pribadi karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan yang timbul dari masing-masing karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang bagus juga bagi pertumbuhan perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka akan memberikan hasil yang tidak baik atau pengaruh buruk bagi perusahaan tersebut (Saraswati, Widyani & Rani, 2021).

Kinerja karyawan dinilai dari kualitas kerja serta kuantitas kerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan pemimpinnya (Arianto & Kurniawan, 2020). Karyawan dapat melakukan evaluasi dan merencanakan tindakan selanjutnya apabila telah diberikan komentar dari pemimpin baik komentar mengenai hasil yang baik sehingga karyawan tersebut perlu mempertahankan kinerjanya dan apabila pemimpin memberikan komentar yang

kurang baik mengenai hasil kerjanya maka karyawan tersebut perlu melakukan evaluasi ulang dan memperbaiki cara kerjanya agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hadju & Adam, 2019) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan dari Karyawan

Kemampuan ialah suatu bagian penting dari hasil kerja maksimal yang diraih oleh karyawan. Kemampuan ialah kapasitas pribadi dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin besar kemampuan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya maka semakin mudah karyawan tersebut untuk meraih kinerja ataupun hasil kerja yang bagus.

2. Faktor Karakter dari Karyawan

Karakter dari karyawan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai pribadi atau karakter yang baik akan mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan bertanggung jawab.

3. Faktor Budaya dari Perusahaan

Budaya dari perusahaan ialah suatu hal yang menjadi kebiasaan yang diterapkan dalam perusahaan atau instansi. Norma atau kebiasaan mengontrol hal yang dapat diterima dan ditaati oleh semua karyawan dalam

perusahaan.

4. Faktor Sistem Komunikasi

Komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

5. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan dimana karyawan merasa senang dalam mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin. Apabila karyawan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya maka karyawan tersebut akan memiliki dampak yang lebih baik dalam menghasilkan kinerja yang baik.

6. Faktor Visi dan Misi dari Perusahaan

Visi dan misi adalah dua hal yang memiliki perbedaan. Visi merupakan harapan atau impian yang ingin dicapai suatu perusahaan. Misi merupakan suatu langkah atau cara untuk meraih harapan atau impian yang ingin dicapai. Misi merupakan penjelasan mengenai langkah apa yang akan diambil untuk mewujudkan misinya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja menurut (Sitorus, 2020) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan
2. Kuantitas kerja karyawan
3. Keandalan kerja karyawan
4. Inisiatif karyawan

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Moh. Amir Fiqi, Ekomadania (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. (Sinta)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Linda Triya Kristin Kusuma Dewi & Rofikul Amin (2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (DOAJ)	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh (DOAJ)	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Nurmi Arianto & Hadi Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (DOAJ)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada (Google Scholar)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak.
6	Yuli Yantika, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) (Google Scholar)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
7	Handry Sudiarta Athar (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur (Sinta 3)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.
8	Syardiensah & Melati Putri Utami (2019)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik

		PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang (Sinta 3)	kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, kemudian variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari.
9	Kartini& Himah (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam (Jurnal UPB)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam.
10	Abdul Hanaf & Zulkifli (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Google Scholar)	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja adalah area atau tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja bersih, nyaman dan aman maka dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaannya tidak terganggu dan akan mencapai hasil kerja yang memuaskan

(Fadilah, 2019).

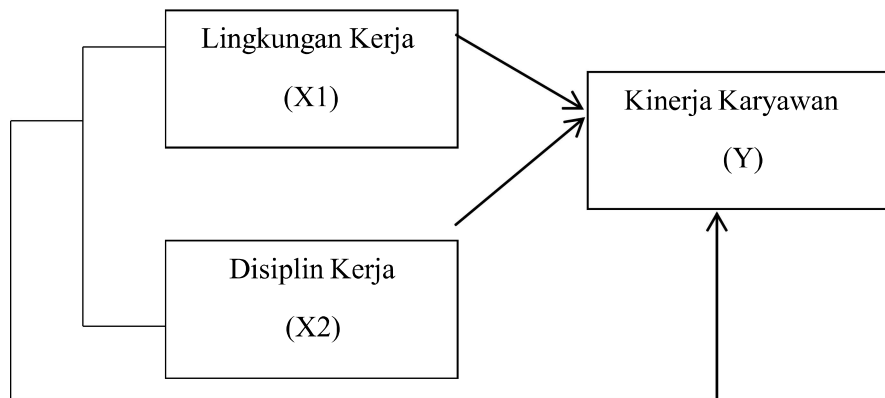
Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap karyawan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja akibat lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga pekerjaannya juga menjadi tidak maksimal

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja adalah suatu perilaku taat kepada peraturan perusahaan atau sebagai bentuk latihan bagi karyawan pada saat melaksanakan aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan (Febrianti, 2017).

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan keadaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman serta aman akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan apabila disiplin kerja masing-masing karyawan menerapkan dengan baik maka akan menghasilkan keproduktifan yang baik sesuai dengan ekspektasi perusahaan (Fadilah, 2019).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dan kerangka pemikiran yang diperoleh dari pembahasan diatas, yaitu :

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.