

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam instansi industri manufaktur, menurut Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi seluruh kegiatan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sehari-hari dengan sarana dan fasilitas yang perlukan. Menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan apabila lingkungan kerja ialah suatu semua alat perkakas serta sarana yang digunakan, kawasan sekelilingnya pada saat karyawan tersebut melakukan kerjanya dengan optimal secara individu atau berkelompok. Kemudian menurut Anthoni dan Faisal (2020) lingkungan kerja merupakan unsur dimana dapat dirasakan oleh karyawan saat bekerja dan dalam menjalankan tugasnya. Dalam pengertian menurut Suryani (2019) menyatakan apabila lingkungan kerja memiliki alasan yang relasinya langsung pada pekerja. Kawasan dalam perusahaan yang sedang produksi akan sangat berpengaruh secara keseluruhan terhadap kesuksesan perusahaan itu sendiri. Dalam pengertian lain lingkungan kerja ialah sebuah situasi yang berhubungan pada perusahaan akan pencapaian performa karyawan. Maka jika lingkungan kerja optimal dapat menjadikan pekerja merasa nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sementara itu, menurut Hakim (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi seluruh karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan

produksi tersebut. Definisi tersebut telah diuraikan sesuai dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan.

Bersumber dari pengertian menurut para ahli diatas menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja menjadi peranan penting dalam perusahaan dan akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan proses produksi dengan baik, itu sebabnya lingkungan kerja dalam perusahaan harus mempunyai sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan. Kemudian lingkungan kerja juga menciptakan rasa aman kepada karyawan agar dapat menjalankan proses produksi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2017) umumnya terdiri dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Hal ini ialah sebuah situasi kawasan yang dapat nampak serta mempengaruhi langsung pada pekerja. Lingkungan kerja fisik digolongkan sebagai 2 jenis yakni lingkungan kerja berkaitan langsung pada pekerja sekitar. Misalnya : perkakas kerja, mesin produksi, kursi, meja dan komputer. Sedangkan lingkungan kerja yang bersifat perantara atau mediator dengan keadaan karyawan. Misalnya pendingin udara, cahaya penerangan, suhu ruangan, perputaran udara, aroma yang tidak sedap dan getaran lingkungan sekitar dapat mempengaruhi proses produksi.

2. Lingkungan kerja non fisik

Hal ini ialah sebuah situasi kawasan yang secara langsung terkait pada relasi antar kerja, relasi dari pemimpin dan karyawan, dengan relasi antar rekan

karyawan dan relasi pada karyawan serta kondisi lingkungan yang sedang terjadi di dalam perusahaan. Saling mendukung sehingga tercipta hubungan kerja yang positif dan kekeluargaan akibat dari kerjasama yang baik semua lini perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Hal yang berpengaruh pada kawasan kerja itu sangat berpengaruh terhadap kinerja produksi dan menjadi hal penting bagi perusahaan. Menurut Hakim (2020) menyebutkan beberapa faktor dari lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Ruang kerja, yaitu berhubungan dengan tata letak ruang kerja dan peralatan kerja tersebut sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan saat bekerja.
2. Kondisi tempat kerja, yaitu dimana penerangan dan kebisingan adalah faktor yang berkaitan langsung dengan kenyamanan pada seluruh karyawan dalam perusahaan.
3. Desain pekerjaan yaitu meliputi langkah kerja, peralatan yang digunakan, dan fasilitas yang berkaitan dengan produksi.
4. Keamanan yang buruk, yaitu jika tidak ada sistem yang mengawasi keamanan lingkungan kerja itu dapat mengganggu konsentrasi kepada seluruh karyawan.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2017) mengatakan apabila ada enam faktor lingkungan kerja, seperti berikut :

1. Penerangan, yaitu penerangan lingkungan kerja memiliki dampak kepada keselamatan kerja instansi.

2. Kebersihan, merupakan Kawasan kerja yang higienis dapat membuat rasa motivasi kerja karyawan meningkat.
3. Ventilasi udara atau *blower*, merupakan udara yang ada di lingkungan kerja harus mempunyai tempat keluar masuknya udara agar lingkungan tidak menjadi panas.
4. Tata letak atau *layout*, yaitu tata letak alat produksi dan alat perkakas dapat mempengaruhi aktivitas lingkungan kerja dan proses produksinya.
5. Kebisingan, merupakan lingkungan yang bising dapat mempengaruhi aktivitas karyawan untuk menjalankan tugasnya.
6. Fasilitas Kerja, sesuatu yang mendukung kelancaran dan kemudahan karyawan dalam mengerjakan aktivitas produksi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hutasoit dan Simanjuntak (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan yang berkaitan dengan ketentuan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, menguraikan tentang kedisiplinan karyawan dan keterlambatan karyawan. Disiplin kerja adalah kunci kesuksesan perusahaan dalam pencapaian harapan instansi karena meningkatnya rasa disiplin para karyawan maka meningkatkan juga tingkat prestasi kerja mereka, dan performa yang dicapai semakin meningkat. Kemudian menurut Handayani dan Soliha (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah tindakan patuh terhadap aturan yang dibuat dalam instansi. Peraturan tersebut dibuat untuk memberikan panutan untuk seluruh

karyawan dan menciptakan lingkungan yang positif bagi perusahaan. Menurut Amalia dan Rudiansyah (2019) disiplin kerja sikap kerelaan para pekerja guna taat akan aturan yang ditetapkan instansi. Sementara itu, menurut buku dari Sedarmayanti (2017: 14) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tegaknya kedisiplinan kerja tergantung pada semua pekerja yang terdapat pada instansi, sebab karyawan tersebut akan menyertakan seluruh pekerja lain, yaitu semua karyawan yang ingin diatur dalam bekerja maka dari itu setiap karyawan harus memberikan kontribusi untuk tegaknya kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dalam perusahaan disiplin kerja ialah perilaku pekerja sesuai pada perbuatan yang dapat mempengaruhi kinerja produksi pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan, jika dilanggar akan mendapatkan surat peringatan dari atasan. Jadi didalam perusahaan wajib mengikuti ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Definisi tersebut telah diuraikan sesuai dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan.

Bersumber dari pengertian menurut ilmuwan diatas menyebutkan apabila disiplin kerja ialah pandangan, sikap serta perbuatan karyawan yang berhubungan pada aturan instansi, serta dapat mempengaruhi kinerja produksi atau disebut dengan penentu kesuksesan perusahaan tersebut. Itu sebabnya kedisiplinan karyawan menjadi peranan penting bagi perusahaan guna menggapai performa yang diharapkan dalam produksi serta menggapai tujuan bersama. Pihak instansi berharap kepada karyawan untuk menerapkan kedisiplinan kerja agar mampu menjadikan peningkatan performa produksi yang sudah ditetapkan perusahaan, serta juga terhindar dari tingkah laku yang melanggar aturan instansi.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Berdasarkan Prasetyo serta Marlina (2019) mendefinisikan bahwa terdapat dua ragam disiplin kerja, seperti berikut:

1. Disiplin Preventif, perbuatan yang menjadikan karyawan guna taat akan beragam peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif, sikap upaya untuk mengarahkan karyawan yang sudah melakukan pelanggaran ditempat kerja sehingga pihak perusahaan akan memberikan sanksi kedisiplinan untuk karyawan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan Kholilah (2021) ada 5 faktor yang sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi, yaitu banyak atau sedikitnya kompensasi dapat berpengaruh pada disiplin kerja dalam perusahaan.
2. Keteladanan pemimpin, yaitu pemimpin yang baik akan menjadi panutan untuk seluruh karyawan dan menerapkan disiplin kerja yang baik untuk perusahaan.
3. Aturan yang jelas, yaitu kedisiplinan kerja yang baik tergantung oleh aturan kerja yang jelas, dan menjadi petunjuk bagi karyawan untuk menjalankan produksinya.
4. Pengawasan pemimpin, merupakan kegiatan perlu adanya pengawasan untuk memastikan kegiatan produksi berjalan sesuai standar peraturan perusahaan, jika tidak ada pengawasan maka akan ada karyawan yang melanggar peraturan.

5. Peduli kepada karyawan, merupakan pemimpin yang peduli terhadap karyawan akan menciptakan hubungan antara atasan dan bawahan yang baik.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hustia (2020) mendefinisikan jika terdiri lima indikator, yaitu:

1. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu kerja karyawan dalam hal jam datang atau pulang saat bekerja, dan membuktikan bahwa karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap peraturan.
2. Tingkat Absensi, yaitu sebagai ukuran guna memahami tingkat kedisiplinan karyawan, meningkatnya tingkat kehadiran maka meningkat juga kedisiplinan para karyawan.
3. Kepatuhan peraturan, yaitu pekerja yang patuh terhadap aturan tersebut membuktikan bahwa sudah mengikuti standar peraturan perusahaan dan dapat meningkatkan target produksi di perusahaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab, yaitu karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap suatu hal menjadikan pekerja tersebut mempunyai kedisiplinan kerja yang optimal serta akan melakukan tanggung jawab pada setiap pekerjaan.
5. Kerapian berpakaian, Karyawan harus menggunakan seragam yang baik dan benar dan harus sesuai ketentuan yang berlaku di instansi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Mangkunegara (2017: 22) pengertian kinerja karyawan didefinisikan hal berkaitan dengan kuantitas serta kualitas yang dicapai cocok pada

tanggung jawab yang sudah diamanatkan kepadanya. Melalui kinerja tersebut maka perusahaan mampu mengetahui tingkat keberhasilan. Semakin meningkatnya kinerja dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dan akan sangat berpengaruh positif pada organisasi dalam perusahaan. Dalam pengertian menurut Marayasa dan Faradila (2019) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dari individu maupun kelompok karyawan pada himpunan berdasarkan pada tanggung jawab tiap individu untuk menggapai tujuan perusahaan. Kemudian menurut Hutasoit dan Simanjuntak (2018) kinerja merupakan hasil produksi dari pekerjaan yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik secara perseorangan maupun kelompok untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Indrasari (2017) kinerja ialah hasil yang digapai mengacu dalam suatu perilaku tercapainya pekerjaan yang diberikan. Sementara itu, menurut Handayani dan Soliha (2020) menyatakan bahwa kinerja tindakan yang menghasilkan kuantitas serta kualitas yang sudah didapatkan karyawan, kinerja yaitu tingkah laku karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu kerja dengan efisien serta efektif guna mencapai tujuan instansi.

Bersumber dari pengertian menurut para ahli diatas menyebutkan jika kinerja merupakan hasil yang berkaitan pada kuantitas serta kualitas yang sudah didapatkan karyawan melalui tanggung jawab masing-masing dapat bekerja secara optimal. Karyawan dapat disebut produktif jika dapat melakukan produksi barang dalam jangka waktu yang singkat atau berdasarkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Jadi kinerja merupakan hasil yang sebelumnya sudah direncanakan dan

jika kinerja tercapai maka perusahaan sudah berhasil dalam hal produksi tersebut dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Berdasarkan Oktaviani dan Purba (2021) mendefinisikan apabila terdapat unsur yang berdampak pada kinerja karyawan ialah seperti berikut :

1. Kejujuran, yakni sikap yang perlu dimiliki bagi seluruh karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.
2. Pengetahuan, yaitu ilmu yang mendukung proses kerja dalam bekerja sehingga kualitas kerjanya dapat dipertanggung jawabkan di perusahaan.
3. Jangka Waktu, waktu yang diberikan untuk mengerjakan produksi sesuai ketentuan perusahaan agar mencapai target dalam produksi.
4. Keahlian, yaitu sikap yang berkaitan dengan seseorang dalam menjalankan pekerjaan sesuai bidang yang ditekuni.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan Kholilah *et al.* (2021) mendefinisikan apabila parameter yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah seperti berikut:

1. Kemampuan, yaitu kapasitas seorang karyawan untuk menjalankan seluruh pekerjaan yang disampaikan oleh instansi.
2. Disiplin Kerja, yakni perbuatan patuh seseorang guna patuh pada berbagai aturan yang sudah dibuat instansi.
3. Motivasi, yaitu dorongan seseorang untuk terus bekerja dan menciptakan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

4. Kepemimpinan, yaitu sikap atasan dalam mengarahkan anggota karyawan untuk terus melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Lingkungan kerja, yakni sebuah kondisi dimana berhubungan langsung pada karyawan baik sarana dan fasilitas yang ada disekitar pekerja.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Amalia serta Rudiansyah (2019) mendefinisikan apabila terdapat lima parameter dari performa karyawan ialah seperti berikut:

1. Kualitas (Mutu), yakni menjelaskan ketelitian, kerapian serta hubungan dengan hasil kerja bersamaan untuk tidak melalaikan volume pekerjaan
2. Kuantitas (Jumlah), yaitu menjelaskan jumlah banyaknya hasil produksi yang dilakukan dalam waktu yang efektif dapat tersampaikan cocok pada target yang sudah ditentukan instansi.
3. Kerjasama, merupakan ketersediaan karyawan untuk berkontribusi dengan karyawan lain baik di dalam atau di luar pekerjaan.
4. Tanggung Jawab, menguraikan besarnya tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaannya, serta bersedia tanggung jawab dengan hasil kerja dan sarana dan fasilitas yang telah digunakan.
5. Inisiatif, yaitu adanya ide dalam diri untuk bisa mengatasi dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu harus menunggu perintah atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Hidayati <i>et al.</i> 2019) Scholar	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).</i>	Analisis regresi linier berganda.	Hasil kajian memperlihatkan lingkungan kerja beserta disiplin kerja secara simultan berdampak baik serta signifikan kepada kinerja karyawan.
2.	(Ahmad <i>et al.</i> 2019) Scholar	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado.	Analisis regresi linier berganda.	Lingkungan kerja mempunyai dampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. FIF Group Manado.
3.	(Darmadi, 2020) Sinta 5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.	Analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja serta disiplin kerja mempunyai dampak baik kepada kinerja karyawan.
4.	(Ferawati, 2017) Sinta 4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Indo Persada Surabaya.	Teknik analisis data SPSS versi 20.	Lingkungan kerja serta disiplin kerja berdampak baik serta signifikan baik secara individual. maupun kelompok pada kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya.

Tabel 2.1 Lanjutan

5.	(Samosir <i>et al.</i> 2018) Sinta 4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.	analisis regresi linier berganda.	Lingkungan kerja mempunyai dampak baik serta signifikan kepada kinerja pegawai di Kantor Camat Tanah Jawa baik secara parsial serta simultan.
6.	(Amalia dan Rudiansyah, 2019) Sinta 4	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.	Analisis regresi linear dan SPSS versi 21.	Disiplin kerja berdampak kepada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
7.	(Anthoni dan Faisal,2020) DOAJ	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha.	Analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja memiliki dampak baik serta signifikan kepada kinerja karyawan.
8.	(Marayasa dan Faradila, 2019) DOAJ	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia.	Analisis regresi berganda.	Disiplin secara parsial berdampak baik kepada kinerja karyawan di PT. Bank Dinar Indonesia.
9.	(Oktaviani dan Purba, 2021) JIM UPB	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.	Analisis deskriptif , uji asumsi klasik dan uji hipotesis data.	Lingkungan kerja terkait secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Sumber : Penulis, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan kerja ternyata sangat berpengaruh kepada variabel performa pekerja secara langsung. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek kerja yang mampu berpengaruh pada tercapainya kinerja serta menghasilkan produksi yang berkualitas bagi para karyawan (Samosir *et al.* 2018). Variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh pada seluruh karyawan saat bekerja di perusahaan. Kondisi lingkungan yang baik mampu menciptakan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja. Sementara itu tugas yang dibebankan kepada karyawan mampu berjalan secara optimal dan dapat menghasilkan produksi yang direncanakan yaitu variabel kinerja karyawan yang stabil dan mencapai tujuan bersama untuk perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

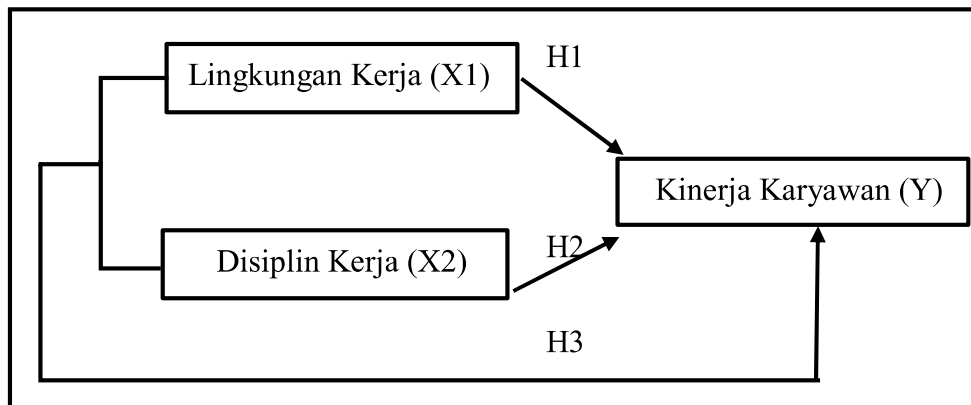
Kewajiban yang dilakukan bagi karyawan di instansi yakni menerapkan secara baik yaitu disiplin kerja, jika tidak dapat berdampak pada pencapaian performa karyawan pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja ialah perbuatan karyawan kepada aturan yang sudah ditentukan perusahaan, dan jika dilanggar akan mendapatkan sanksi sesuai ketetapan aturan perusahaan. Kedisiplinan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan untuk mendapatkan pencapaian kinerja yang optimal, maka jika disiplin kerja menurun maka akan menjadi penghambat dalam melakukan pencapaian yang stabil (Amalia & Rudiansyah, 2019). Variabel disiplin kerja mampu berdampak kepada performa karyawan dan semua karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan yang menjalankan disiplin dengan baik akan membuat produksi yang sesuai dengan targetnya dan mampu menciptakan

pekerjaan yang sangat memuaskan untuk perusahaan. Jika seluruh karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan instansi dengan taat selanjutnya variabel performa karyawan menjadi lebih optimal.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel independen pada kajian ini yakni disiplin beserta lingkungan kerja. Kedua variabel diatas jika dihubungkan akan dapat berpengaruh pada variabel dependen, yakni performa karyawan yang baik. Untuk variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja pengaruh yang searah. Hal tersebut mampu dibuat kesimpulan jika karyawan lingkungan kerja yang tenteram serta karyawan yang mengikuti aturan instansi dengan baik mampu mendukung tercapainya kinerja karyawan dalam instansi itu, namun apabila sebaliknya kawasan kerja yang kurang tenteram dan karyawan yang sering melanggar aturan maka kinerja karyawan juga tidak akan tercapai. Sementara itu menurut Darmadi (2020) disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak baik serta signifikan kepada kinerja karyawan, memiliki arti jika ada kenaikan disiplin beserta lingkungan kerja maka performa karyawan di perusahaan tersebut juga meningkat atau sebaliknya.

Bedasarkan pemaparan kerangka berpikir diatas mampu dibuat kesimpulan jika secara simultan lingkungan beserta disiplin kerja berdampak kepada performa karyawan. Dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan awal atas perumusan permasalahan dalam kajian serta perlu diketahui kebenarannya, dan jawaban tersebut masih dikaitkan dengan teori yang relevan, belum dapat dipastikan sesuai dengan data yang diperoleh dari objek penelitian (Sugiyono, 2017: 63). Sesuai dengan penjelasan kajian teori diatas, dalam kajian ini mampu diketahui hipotesisnya, seperti berikut :

Hipotesis (H1) : Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia.

Hipotesis(H2) : Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia.

Hipotesis (H3) : Lingkungan kerja serta disiplin kerja berdampak baik serta signifikan secara simultan kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia.