

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Katini, 2015:101) Lingkungan Kerja adalah perangkat pengukuran yang akan menilai kebutuhan pegawai terhadap kinerja. Menurut (Nurhayati, 2016: 5) Lingkungan Kerja adalah semua tentang pekerja yang mengendalikan diri mereka dalam menjalankan keberhasilan tugas yang ditugaskan.

Menurut (Budianto, 2015: 100) Lingkungan Kerja dalam suatu perangkat ukur yang akan berdampak kepada kemampuan pekerja. Menurut (Shanty, 2017: 105) Lingkungan kerja adalah sosialisasi, psikologi, dan fisik pada tempat kerja yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan amanatnya. Menurut (Azhar, 2018: 124) Lingkungan kerja adalah kelengkapan instrumen dan infrastruktur yang berada disekiling karyawan yang menjalankan tugasnya. Dari tanggapan para pakar, Lingkungan Kerja adalah sarana bagi karyawan yang berada disebuah lingkungan tempat dia bekerja yang menjadi faktor berpengaruh untuk pekerja dalam menerapkan tanggung jawabnya.

2.1.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nurhayati, 2016: 6) Lingkungan Kerja dibagi ke dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah dimana bentuk materi dan tampak di perusahaan yang bisa mempengaruhi pekerja secara *direct* atau *indirect*.
2. Lingkungan kerja Non Fisik ialah situasi dimana interaksi di sosial kerja, antara sesama karyawan maupun pengarah ataupun anak buah.

2.1.1.3. Manfaat lingkungan Kerja

Menurut (Shanty, 2017: 105) Manfaat Lingkungan Kerja yang baik:

1. Membangun semangat kerja
2. Bekerja menjadi nyaman
3. Pekerjaan menjadi lebih optimal.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Suwondo, 2015: 139) Indikator untuk Lingkungan Kerja:

1. Suhu udara di tempat bekerja
2. Tata Ruang di tempat bekerja
3. Sirkulasi udara di tempat bekerja
4. Tingkat Pencahayaan di tempat bekerja
5. Hubungan antar karyawan di tempat bekerja

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Arda, 2018: 50) Kedisiplinan diinterpretasikan apabila pekerja sering hadir dan kembali tepat pada saatnya, menyelesaikan semua amanatnya dengan bagus, patuh terhadap kaidah perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut (Yugusna, 2016: 6) Kedisiplinan adalah kondisi tertentu dimana orang-

orang dalam sebuah kelompok yaitu pegawai tunduk pada peraturan yang berlaku (ditulis ataupun tidak ditulis) dan jika melanggar akan memperoleh hukuman sesuai dengan yang ditentukan.

Menurut (Indriyati, 2017: 135) Kedisiplinan merupakan situasi yang tepat dalam menunjang pelaksanaan kewajiban berdasarkan peraturan dalam rangka menunjang kerja maksimal. Menurut (Hafid, 2018: 291) Kedisiplinan merupakan bentuk perilaku agar pekerja mematuhi tata tertib yang berlangsung. Menurut (Yugusna, 2016: 16) kedisiplinan ialah kegunaan pengendalian sumber daya yang krusial karena makin tinggi kedisiplinan pekerja, maka banyak juga pencapaian kerja yang mampu diraihinya. Menurut pendapat para ahli maka kesimpulan dari Disiplin adalah Keadaan dimana karyawan mematuhi dan menjalani perarturan dari perusahaan agar tidak keluar dari norma dan sosial perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak.

2.1.2.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan (Suwondo, 2015: 136) jikalau pegawai yang patuh akan perarturan yakni:

1. Pegawai datang tepat waktu
2. Tertib dalam kantor
3. Teratur.

2.1.2.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Susanto, 2019: 14) terdapat dua (2) bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Korektif ialah usaha menjalankan pekerja dalam menghubungkan sebuah tata tertib serta membimbing agar tetap patuh terhadap tata tertib berdasarkan aturan yang berlaku di tempat kerja.
2. Disiplin Preventif adalah sebuah usaha untuk membuat karyawan mematuhi serta menjalankan kaidah yang sudah ditetapkan di perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) Indikator disiplin kerja:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

(Nurcahyani, 2018: 503) Kinerja ialah banyaknya karyawan yang berkontribusi ke tempat kerja dalam kuantitas dan kualitas hasil kerja, waktu, absensi di perusahaan dan kemampuan berkerja sama. Menurut (Wartono, 2017:

45) kinerja ialah komparasi perolehan yang diraih menggunakan peran dan tenaga kerja disatuan waktu (lazimnya per jam). (Suzana, 2017: 44) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai pencapaian hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang diraih pegawai di periode dia menjalankan kewajiban berdasarkan amanah yang telah diberikan.

Menurut (Edison, 2016: 186) dalam praktiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan strategisnya oleh sebab itu, manajemen suatu organisasi harus mengubah bagaimana caranya agar pegawai/karyawan memiliki kompetensi dan para manajer mampu membuat rencana strategis yang logis secara mandiri. (Yoke, 2016: 807) *Job performance is considered a highly important aspect for an organization or its work unit as well as individual employees.* Menurut para ahli diatas kesimpulan kinerja karyawan adalah Secara umum kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil output dari karyawan perusahaan dalam produktivitas dengan melakukan misi pekerjaannya berdasarkan responsibilitas yang ditentukan.

2.1.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Hanggraeni, 2012: 121) Adapun manfaat penilaian kinerja yakni:

1. Dasar untuk penentuan keputusan alokasi gaji.
2. Membuktikan program seleksi dan pengembangan
3. Memberikan tanggapan atau respon kepada pekerja atas kinerjanya
4. Mencari tahu kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan

5. Membuat keputusan dalam pengaturan dan pengarahan SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan.

2.1.3.3. Unsur dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut (Wartono, 2017: 45) unsur dalam penilaian kinerja adalah:

1. *Team work*, evaluasi kemauan pekerja ikut serta dan berkolaborasi dengan pekerja lain dalam bentuk horizontal ataupun vertikal didalam maupun diluar sampai *output* tugasnya lebih bagus.
2. Prestasi, Evaluasi *output* tugas dalam kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan pekerja.
3. Responsibilitas, Evaluasi pegawai dalam bertanggung jawab dalam keputusan yang dia ambil, hasil kerjanya, alat maupun infrastruktur yang dipakai dan tingkah laku kerja.
4. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan danmenyelaraskan beragam bagian yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan pada situasi manajemen.

2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) adapun enam indikator untuk kinerja karyawan ialah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Pengawasan
5. Efektivitas
6. Tanggung jawab karyawan

2.2 Peneliti terdahulu

Berikut ialah tabel penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan judul penelitian ini dan mampu mempertajam output uji analisis yang akan dibahas dibab IV, yaitu:

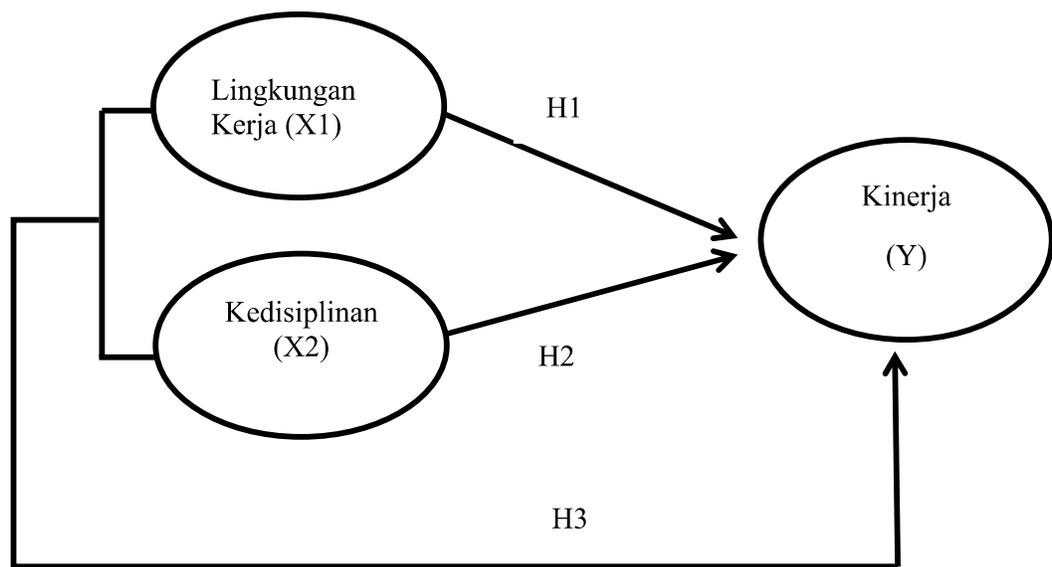
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Ismunandara, 2018) ISSN: 2502-4175 SINTA 5	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1=Lingkungan kerja X2=Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	(Mamesah, 2016) ISSN: 2303-1174 Google Scholar	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.	X1=Lingkungan Kerja X2=Disiplin Kerja X3=Loyalitas Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan 2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan
3	(Arda, 2018) ISSN: 1693-7619 SINTA 3	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia	X1=Kepuasan Kerja X2=Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja.
4	(Yugusna, 2016) ISSN: 2502-7689 Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan	X1=Kepemimpinan Demokratis X2=Lingkungan Kerja Y1= Kinerja Karyawan Y2= Kedisiplinan Karyawan	1. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan

				kedisiplinan karyawan
5	(Shanty, 2017) ISSN: 2685-6441 Google Scholar	Analisis pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening	X1= Kompensasi X2= Motivasi X3= Lingkungan Kerja Y1= Kinerja Karyawan Y2= Komitmen Organisasional	1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh komitmen organisasional. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
6	(Novyanti, 2015) ISSN: 2302-2019 SINTA 5	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	X1= Motivasi X2= Lingkungan kerja X3= Disiplin Kerja Y = Kinerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai
7	(Siagian, 2019) ISSN: 2549-9491 SINTA 5	Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Kota Batam	X1= Disiplin Kerja X2=Kompensasi Y1= Kinerja Y2=Motivasi Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 3. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka pemikiran

Berlandaskan latar belakang masalah serta teori yang dijelaskan diatas, Lingkungan Kerja yang bagus dan kedisiplinan mampu menaikkan kinerja pegawai,berikut kerangka pemikiran untuk penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Sesuai uraian latar belakang dan permasalahan, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. D'steam Peranakan live seafood.
- H2: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. D'steam Peranakan live seafood.

H3: Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. D'steam Peranakan live seafood.