

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang sangat berpengaruh langsung terhadap suatu efektifitas kerja para karyawan, maka lingkungan kerja harus memberikan suasana yang baru guna untuk membawa pengaruh keberhasilan pelaksanaan tugas terhadap para karyawannya. Lingkungan kerja salah satu dapat mempengaruhi sikap emosional suatu para karyawan perusahaan. Jika para karyawan dapat menyenangi lingkungan kerjanya dimana dia sudah ditempatkan bekerjanya, maka suatu karyawan tersebut akan lebih betah dan nyaman ditempat kerjanya, melakukan suatu kegiatan aktivitasnya membutuhkan sehingga waktu kerja dipergunakan secara seoptimal mungkin. Produktivitas akan tinggi dan otomatis akan membuat hasil prestasi kerja karyawannya tinggi pula (Srisinto, 2018: 49).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari semua aktivitas pekerjaan yang ada disekitar para karyawan dalam melakukan suatu tugas-tugas pekerjaannya, yang akan mempengaruhi suatu pelaksanaan pekerjaan tersebut (Muchtar, 2016: 30).

Lingkungan kerja adalah segala peralatan yang ada disekitaran lingkungan bekerja para karyawan yang akan mempengaruhi langsung dirinya untuk menjalankan dan menyelesaikan seluruh tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019: 52).

Lingkungan kerja merupakan semua aturan-aturan bekerja yang akan mempengaruhi langsung kepuasan kerja dalam pencapaian suatu produktivitas perusahaan. Bisa juga sebagai keseluruhan alat perkakas yang diperlukan untuk kegiatan operasional karyawannya baik individu maupun berkelompok (Lestari, 2018: 100).

Lingkungan kerja adalah suatu varibel-variabel bebas kinerja para karyawan ditentukan oleh beberapa besarnya tingkat yang lebih pada suatu lingkungan dimana mereka dalam kegiatan bekerja dan Lingkungan kerja melibatkan beberapa norma-norma yang bertindak dan bereaksi dalam tubuh kita dan pikiran dari seseorang karyawan. (Hanafi dan Yohana, 2017: 78).

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam suatu perusahaan.

Menurut (Hanafi dan Yohana, 2017: 79) ada beberapa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Dalam faktor intrinsiknya yang meliputi yaitu:

- a. Pekerjaan yang menyenangkan memiliki arti penting sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi para karyawan yang bekerja.
- b. Kesempatan sikap berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberiikan beberapa kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi para pelaku utama pekerjaan itu.

- c. Meningkatkan sikap keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya pula.

Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik yang meliputi:

- a. Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan para karyawan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan oleh para karyawannya.
- b. Lingkungan kerja itu pula bisa mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan oleh para karyawannya .
- c. Kebijakan suatu perusahaan yang berguna untuk memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan tersebut memberikan acuan kepada para karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi.

Menurut (Tonga dan Huda, 2018: 4) berpendapat bahwa Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerjanya yang dapat mempengaruhi para anggota karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah suatu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja para karyawan , baik berupa hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama teman kerja kita, ataupun hubungan dengan bawahannya.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019: 54) Indikator-indikator lingkungan kerja yang meliputi:

1. Penerangan

Suatu pencahayaan yang dapat membantu para karyawannya bertujuan untuk memperlancarkan suatu aktivitas kerja para karyawannya.

2. Keamanan Kerja

Beberapa keamanan-keamanan ditempat kerja yang dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerjanya.

3. Kondisi Kerja

Beberapa bagian-bagian ruangan kerja agar memberikan kemudahan untuk para karyawan dalam berinteraksi komunikasi dengan karyawan lain, maupun berkomunikasi dengan atasannya pula.

4. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan.

Suatu interaksi yang amat baik antara karyawan dan atasan mampu membuat hubungan yang baik ditempat kerjanya.

5. Penggunaan Warna

Beberapa penggunaan warna dinding ditempat kerja yang sesuai akan memberikan suasana kerja menjadi nyaman dan membuat karyawan menjadi betah dalam mengerjakan aktivitasnya di kantor.

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seluruh system gagasan, tindakan, dan karya yang dihasilkan oleh manusia dalam kehidupan masyarakat yang berpedoman melalui proses belajar (Muhammad, 2018: 2).

Budaya kerja yaitu sekelompok pikiran dasar atau mental yang berguna untuk meningkatkan efesiensi kerja sama yang dimiliki oleh beberapa masyarakat, atau beberapa kebiasaan yang dilakukan secara rutin oleh karyawan dalam suatu organisasi perusahaan (Srisinto, 2018: 50).

Budaya kerja yaitu suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang oleh para karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja juga sangat memiliki arti yang penting dalam merubah sikap atau perilaku para karyawannya yang bertujuan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih semangat lagi (Adha et al., 2019: 50).

Budaya kerja yaitu semua falsafah yang berdasarkan oleh pandangan hidup sebagai pedoman berupa nilai-nilai yang menjadi kebiasaan ataupun menjadi sifat (Masni et al., 2018: 46).

Budaya kerja yaitu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi yang ada diperusahaan, budaya korporat, dan budaya kerja akan menjadi suatu nilai yang sangat dominan yang terdapat diorganisasi perusahaan tersebut (Indryati et al., 2018: 93).

Berdasarkan pengertian budaya kerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan

didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut (Srisinto, 2018:51) unsur-unsur budaya kerja sebagai berikut:

1. Anggapan dasar tentang kerja

Suatu anggapan dan kepercayaan untuk terbentuknya suatu pemikiran yang jernih.

2. Sikap terhadap pekerjaan

Sikap yaitu kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Maksud dari kecenderungan disini yaitu menerima segala penuh atau menolak terhadap pekerjaan.

3. Perilaku ketika bekerja

Maksudnya disini yaitu suatu sikap dalam melakukan pekerjaan, bagaimana suatu karyawan berperilaku menunjukkan bagaimana suatu karyawan bekerja.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Pada dasar lingkungannya, karyawan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan beberapa fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan.

5. Etos kerja

Suatu watak atau semangat budaya atau berbagai ungkapan perilaku atau kebiasaan suatu kelompok karyawan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Budaya Kerja

Menurut (Srisinto, 2018: 51) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

1. Perilaku pemimpin maksud dari perilaku pemimpin disini yaitu suatu tindakan-tindakan yang dilakukan dari seorang pemimpin yang bertuajun untuk menjadi pedoman yang sangat penting bagi para karyawannya.
2. Seleksi yang dilakukan para pekerja dengan cara menempatkan para karyawannya sesuai dengan kedudukannya yang tepat, yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan rasa tanggungjawab dari para karyawannya tersendiri.
3. Budaya organisasi yaitu setiap kegiatan organisasi yang dibuat akan memiliki suatu rancangan budaya kerja.
4. Budaya luar yaitu didalam suatu kegiatan organisasi dapat dikatakan akan dipengaruhi oleh perkembangan budaya luar.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, maksudnya disini yaitu perusahaan yang didirikan pasti memiliki misi tersendiri, yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas suatu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawannya.
6. Mengedepankan misi perusahaan, setiap organisasi dibentuk, pastinya akan mempunyai tujuan tersendiri yang sudah ditentukan oleh atasannya, dan setiap atasan akan memastikan bahwa misi perusahaan tersebut harus berjalan dengan semestinya.
7. Keteladanan pemimpin, yaitu setiap pemimpin harus dapat menjadi panutan yang baik bagi para karyawannya.

8. Proses pembelajaran, setiap pembelajaran para karyawannya harus tetap berjalan setiap harinya, untuk memperoleh budaya kerja yang baik pula.
9. Motivasi, para karyawan membutuhkan masukan yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang ada diorganisasi tersebut.

2.1.2.5 Indikator- Indikator Budaya Kerja

Menurut (Srisinto, 2018:52) indikator-indikator budaya kerja yang meliputi:

1. Indikator yang mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya yaitu:
 - a. Mau menerima arahan pimpinan
Maksudnya disini yaitu pihak karyawan mau mengikuti arahan dari pimpinannya yang berada diperusahaan mereka bekerja.
 - b. Senang menerima tanggung jawab kerja
Setiap karyawan yang bekerja diperusahaan pastinya mereka diberikan tanggung jawab masing-masing yang sudah disesuaikan dengan skil para karyawannya masing-masing.
 - c. Kerja sebagai ibadah
Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dijalankan dengan ikhlas dari hati nurani para karyawan tersendiri, dikarenakan apabila mereka menjalankan kegiatan aktivitas kerja mereka dengan ikhlas otomatis output yang dihasilkan dari para karyawannya akan semaksimal mungkin.
 - d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas

Setiap awal karyawan bergabung dalam suatu perusahaan, pastinya perusahaan sudah menentukan karyawan tersebut mau dipekerjakan di bagian apa, sesuai dengan skil para karyawannya, dan pastinya para karyawannya harus mengikuti arahan yang sudah ditentukan sama pihak perusahaan.

e. Dapat mengatasi kendala kerja

Dalam kegiatan pekerjaan apabila kita menemukan masalah dalam bekerja kita harus melaporkan secara cepat kepada pimpinan kita.

f. Dapat menyusun laporan kerja

Sebelum karyawan melakukan kegiatan kerjanya, para karyawan harus menyusun laporan kerja terlebih dahulu dengan apa yang diperlukan oleh perusahaan tersebut.

2. Indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja:

a. Disiplin kerja

Dalam melakukan aktivitas kerja, perusahaan sudah menetapkan aturan-aturan apa saja yang berlaku di perusahaan tersebut, dan para karyawan harus mau mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

b. Jujur dalam bekerja

Dalam bekerja kita dianjurkan untuk bersikap jujur, dikarenakan itu modal utama dari lancarnya untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam perusahaan tersebut.

c. Komitmen kerja

Dalam kita bekerja kita harus mempunyai komitmen bertujuan untuk menciptakan suasana kerja sama yang baik.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Setiap karyawan diwajibkan mempunyai jiwa tanggungjawab dengan apa yang mereka kerjakan dalam kegiatan sehari-hari mereka lakukan diperusahannya.

e. Mengevaluasi pekerjaan

Setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan para karyawan, pihak pimpinan akan mengevaluasi semua hasil dari kerja kita tersebut.

2.1.3 Kedisiplinan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran diri sendiri dan kesediaan seseorang mematuhi semua tata aturan yang ada diperusahaan dan beberapa norma-norma yang ditetapkan (Ginting et al. 2018: 35).

Kedisiplinan adalah beberapa proses yang akan digunakan untuk menghadapi suatu permasalahan kinerja, proses ini terdapat sangkut pautnya oleh pihak manajer dalam mengidentifikasikan suatu masalah-masalah kepada para karyawannya (Poltak, 2016: 334).

Kedisiplinan adalah beberapa masalah yang perlu dikontrol dikarenakan dengan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi dan efektivitas

untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditentukan pihak perusahaan (Suali, 2017:89).

Kedisiplinan adalah suatu keadaan dalam mendukung suatu pelaksanaan tugas yang sesuai dengan aturan dalam rangka untuk mendukungnya optimalisasi kerja para karyawan (Arianto, 2013: 194).

Kedisiplinan kerja adalah dalam disiplin kerja yang baik itu mencerminkan suatu rasa tanggung jawab seseorang yang terhadap tugas-tugas yang sudah diberikan perusahaan kepada para karyawan (Arda, 2017: 50).

Berdasarkan pengertian kedisiplinan kerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan kita bekerja.

2.1.3.2 Indikator Indikator Kedisiplinan.

Menurut (Yantika, Herlambang, dan Rozzaid, 2018: 180) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu karyawan yang meliputi:

1. Kehadiran tepat waktu

Maksudnya dari kehadiran tepat waktu disini yaitu para karyawan dianjurkan untuk datang tepat waktu, guna untuk mempelancarkan suatu kegiatan operasional dengan menghasilkan produk yang semaksimal mungkin.

2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Apabila para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa terburu-buru, maka hasil produknya akan baik pula.

3. Mentaati prosedur kerja

Para karyawan harus menaati semua aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

4. Menjalankan prosedur kerja

Pihak perusahaan sebelum mendirikan perusahaannya otomatis perusahaan tersebut sudah membuat prosedur kerjanya terlebih dahulu, dan para karyawan bekerja harus mengikuti segala prosedur kerja yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan.

5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Para karyawan harus menjalankan kegiatan operasional dengan peralatan-peralatan kantor yang sudah disediakan oleh pihak perusahaan, tanpa merusak atau menghilangkan peralatan-peralatan kantor.

2.1.3.3 Tujuan Kedisiplinan

Menurut (Poltak, 2016:340) Tujuan-tujuan dari kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umumnya yaitu untuk kelangsungan berjalannya perusahaan sesuai dengan aturan perusahaan bagi para karyawannya baik hari ini, maupun keesokan harinya.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khususnya yaitu berguna untuk para karyawannya menepati segala tata tertib dan aturan, serta kebijakan yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan yang sudah diberlakukan pihak perusahaan tersebut.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Kedisiplinan

Menurut (Poltak, 2016:336) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin *preventif* adalah mengupayakan untuk menggerakkan para karyawannya mematuhi aturan-aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaannya.

2. Disiplin Korektif

Disiplin *korektif* adalah mengupayakan untuk menggerakkan para karyawannya dalam menyatukan peraturan agar tetap mematuhi semua aturan sesuai aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu mengukur keberhasilan dari suatu usaha organisasi untuk mencapai suatu misinya, yang bertujuan untuk mencapai suatu prestasi atau hasil. Atau bisa juga diartikan dengan pencapaian dari seseorang dalam suatu perusahaan sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang legal, tidak melanggar aturan-aturan hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Srisinto, 2018: 53).

Kinerja adalah mengvaluasi dari hasil kerja dilihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaannya (Tonga dan Huda, 2018: 6).

Kinerja yaitu salah satu dari hasil kerja baik yang berupa kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan oleh para karyawannya, sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada para karyawannya secara individu (Adha et al., 2019: 50).

Kinerja yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah para karyawannya sudah melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Masni et al., 2018:45).

Kinerja adalah beberapa gambaran mengenai suatu tingkatan pencapaian suatu kegiatan guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang tersusun dalam strategic planning (Masana, 2012 : 81).

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode yang sudah ditentukan pihak perusahaan dalam melaksanakan tugas.

2.1.4.2 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut (Srisinto, 2018:55) beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beberapa kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

- a. Tingkat penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas: semua karyawan sudah diberikan tugas atau wewenang masing-masing oleh pihak perusahaan, dimana perusahaan memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas mereka dan karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, dan para karyawan harus menguasai materi pekerjaan yang sudah dibagikan oleh pihak perusahaan.
 - b. Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas: karyawan diberikan tanggung jawab dalam bekerja sama perusahaan, bertujuan untuk mengurangi atau tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.
2. Kuantitas pekerjaan
- a. Tingkat kecepatan dalam penyelesaian tugas: karyawan diwajibkan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.
 - b. Tingkat produktivitas pegawai: pihak karyawan harus mencapai output dalam bekerja sesuai target yang sudah ditentukan tiap harinya.
3. Prestasi kerja
- a. Tingkat keaktifan dalam bekerja: karyawan diwajibkan memiliki keaktifan dan kreatif dalam bekerja.
 - b. Tingkat pencapaian prestasi: setiap karyawan diwajibkan harus memiliki prestasi yang unggul.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel yang diusulkan dan pencarian yang digunakan sebagai pencarian lebih lanjut untuk meneliti. Cara yang digunakan dan pemrosesan dengan menggunakan para ahli dibawah ini yaitu :

1. Penelitian menurut (Srisinto, 2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Pada penelitian ini dengan menggunakan sampel 46 pegawai, pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner dengan menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 5 dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil pada penelitian ini semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik.
2. Penelitian menurut (Tonga et al., 2018), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan model pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan menggunakan metode slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 248 orang dengan responden dari 650 karyawan. Hasil pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja Pada PT. Petroil Indonesia.
3. Penelitian menurut (Muchtar, 2016), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas PGRI Ronggolawe

Tuban. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 52 karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

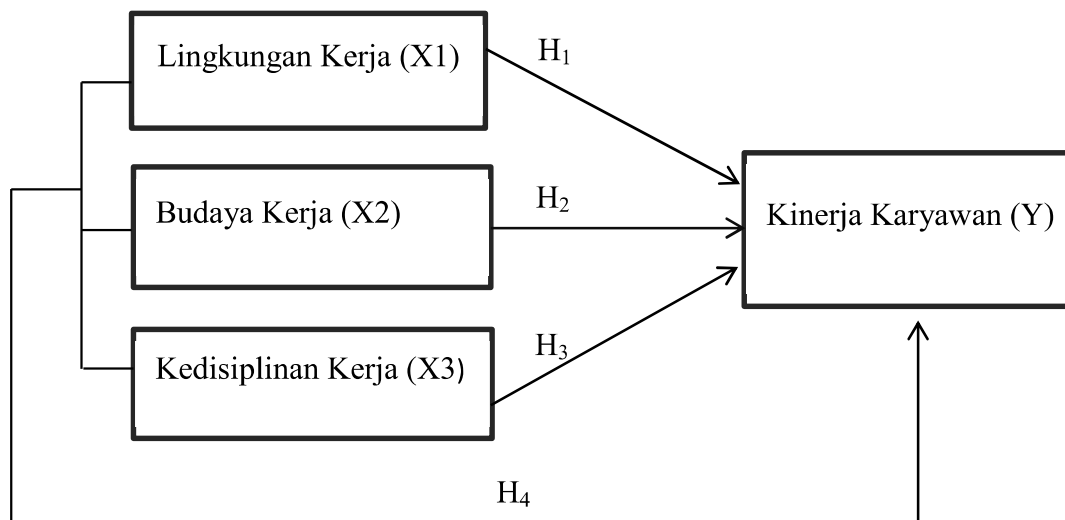
4. Penelitian menurut (Indryati, Jariah, dan Kifi 2018), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumanjang). Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan pada penelitian ini dilakukan pada 40 orang guru. Hasil pada penelitian ini yaitu bahwa keseluruhan variabel secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumanjang).
5. Penelitian menurut (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Pada penelitian ini populasinya yang berjumlah 32 orang, dan menggunakan analisis salam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji T, uji R² dan uji F. hasil pada penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

6. Penelitian menurut (Suali, 2017), yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. Pada penelitian ini menggunakan data kuesioner sebanyak 125 responden dengan mulai dari manajer hingga staf, dan pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini seluruh variabel berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai hotel Pasifik Batam.
7. Penelitian menurut (Efrita, 2018), yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 orang karyawan, dan pada penelitian ini metode analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil pada penelitian ini bahwa seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat).
8. Penelitian menurut (Arda, 2017), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 karyawan dan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil pada penelitian ini bahwa menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

9. Penelitian menurut (Arianto, 2013), yang berjudul Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Populasi pada penelitian ini yaitu semua tenaga pengajar Yaspenlub Demak, dan pada pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini yaitu secara parsial kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas. Kerangka berfikir peneliti menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kedisiplinan Kerja (X3), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), adapun kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut (Ginting et al., 2018: 38) hipotesis adalah suatu jawaban bersifat tidak permanent terhadap permasalahan yang diteliti oleh peneliti, adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
- H2: Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
- H3: Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
- H4: Diduga lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.