

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Di perusahaan salah satunya lingkungan kerja yang mana masuk diantara yang harus diamati walaupun secara tidak melangsungkan teknik produksi dalam industri, melainkan mempunyai pengaruh secara langsung pada pegawai yang melangsungkan teknik produksi ini.

Lingkungan kerja ialah lingkungan yang melangsungkan pekerjaan yang dikasih atasan kepada pegawainya. Kebersihan lingkungan, suhu udara, penerangan dll. Lingkungan kerja bisa mensupport pegawai dalam berkegiatan dengan baik yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan(Sihaloho & Siregar, 2019).

Lingkungan kerja bisa dibilang berlokasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Emosi karyawan bisa mempengaruhi lingkungan kerjanya, apabila karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerjanya maka karyawannya merasa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut (Komarudin, 2018:351).

Lingkungan kerja ialah tempat untuk sejumlah kelompok yang terdapat beberapa fasilitas yang mendukung dalam mencapai suatu tujuan sesuai dengan misi dan visi perusahaan (Sedarmayanti,2017 dalam Burhannudin (2019:194).

Entitas yang sudah ada dalam lingkungan kerja pegawai yang bisa menguasai dirinya saat mengerjakan pekerjaan seperti ventilasi, kelembaban, penerangan, lokasi kerja, kebersihan,dll, apakah mencukupi atau tidaknya peralatan dan kelengkapan kerja (Affandi,2018: 66).

Dengan demikian perusahaan dalam lingkungan kerja sangat penting dalam manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melakukan teknik tersebut didalam perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada pegawai dalam teknik produksi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai bisa mengoptimalkan kinerja sebaliknya akan menurunkan tenaga kerja yang akhirnya menurunkan motivasi kerja.

Kesimpulan dari lingkungan kerja ini adalah seluruh ada disekitaran pegawai saat melaksanakan sebuah pekerjaan agar teratur dalam kinerja karyawan bisa mencapai tujuan dalam kegiatan produktivitasnya.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sermayanti (2018: 42-44) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Rupa yang nyata di tempat kerja dipengaruhi kinerja, kenyamanan, dan kesehatan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Kondisi sekitar pegawai dalam rupa ketentraman beserta menentukan apakah karyawan nisa diajak untuk bekerja sama dengan baik dengan atasan atau partner mereka yang ditentukan oleh lingkungan kerja non-fisik.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki indikator yang disampaikan menurut Fachrezi & Khair, 2020:11 adalah:

- a) Fasilitas
- b) Kebisingan
- c) Sirkulasi udara
- d) Hubungan kerja

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi ialah keinginan untuk melakukan dan menghasilkan tahap upaya yang tinggi dalam tujuan kelompok dan terpenuhinya suatu keperluan individu (Meyland Wulandari, Wasiman, 2020:131). Karena sangat luasnya ranah motivasi dalam kehidupan sehari-hari maka menurut Wahjono 2010 mengatakan terdapat 4 dugaan dasar motivasi yakni :

- a. Motivasi yang baik, seorang termotivasi jika dipuji sebab ia bekerja dengan penuh motivasi.

- b. Aspek yang menentukan manifestasi kerja karyawan
- c. Motivasi bisa habis serta dibutuhkan tambahan sewaktu-waktu
- d. Sebagai alat yang bisa digunakan untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam motivasi.

Menurut Noor (2013:230) motivasi ialah situasi yang mendorong, dan menggerakkan dalam melaksanakan sebuah perintah yang sudah diberi padanya hingga tercapai tujuan anggota kelompoknya. Sedangkan menurut Wibowo (2015:111), motivasi adalah dorongan dalam beraksi pada serangkaian teknik orang dengan pertimbangan arah, keseriusan, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan.

Jadi kesimpulannya ialah sebagai sebuah pendekatan baik formal maupun non formal dalam menaikkan kinerja dengan semangat yang tinggi pada karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi ialah untuk menaikkan efektivitas kinerja karyawan bisa memberikan dana secara optimal agar tercapai tujuan industri. Tujuan ini mempunyai tugas yang penting dalam anggota kelompok. Motivasi yang dikasih memiliki tujuan pemberian motivasi yang disampaikan menurut Hasibuan (2007:97) sebagai berikut:

- a) Memberikan dorongan semangat kerja pada pegawainya
- b) Menaikkan perilaku dan kepuasan kerja

- c) Menaikkan produktivitas kerja
- d) Memberdirikan kesetiaan pegawai
- e) Memajukan kedisiplinan pegawai

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Mohtar (2019:13) menyampaikan indikato motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin

Disiplin ialah karakter menghormati serta patuh pada peraturan yang berlaku dalam industri baik secara lisan atau tulisan. Namun jika karyawan tidak menaati peraturan dengan baik maka hasil kinerja akan buruk dan industri ini akan mengalami kemerosotan dalam mecapai tujuan yang sudah diinginkan.

Sebagian perusahaan kemungkinan bisa menerima kenyataan bahwa perusahaan ini mampu mehadapi masalah ini dengan baik. Tapi tak sedikit pula yang tahan dengan lingkungan kerja dalam perusahaan yang tidak mematuhi kedisiplinan.

Disiplin ialah kesadaran karyawan dalam harus menaati aturan industri dan norma yang berlaku. Kedisiplinan wajib meneguhkan dalam sebuah industri yang artinya, tanpa bentuk sokongan, disiplin kerja akan sangat sulit bagi industri dalam pencapaian tujuan(Siregar, 2020).

Menurut Esthi & Marwah, 2020:132 disiplin merupakan kegiatan penilaian perusahaan yang mengukur dengan memberi nilai pada tingkat keahlian individu dalam tercapainya tujuan serta mematuhi semua norma yang sudah diterapkan oleh industri.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko,2011 disiplin kerja memiliki jenis-jenis sebagai berikut

1. Disiplin Preventif, kegiatan yang melaksanakan karyawannya untuk mengikuti standarisasi aturan.
2. Disipli Korektif, aktivitas yang diambil dalam menanggulangi pelanggaran pada aturan serta mencegah pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompor Panas, kelakuan yang wajib mempunyai ciri-ciri yang serupa dengan hukuman yang diberi karyawannya.
4. Disiplin Progresif, memberikan sanksi berat pada pelanggaran yang berulang-ulang.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Dhermawan & Pratama,2020:540 menjelaskan indikator dalam disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Memakai alat dengan baik
3. Tanggung jawab
4. kepatuhan

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berikut faktor ini dipengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Kemampuan dan tujuan, ikut dipengaruhi fase kedisiplinan karyawan.
2. Contoh atasan, ikut berperan untuk menerapkan kedisiplinan pegawai yang mana atasan dijadikan contoh oleh bawahannya.
3. Membalas jasa, dipengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa diberikan kecintaan pegawai pada perusahaan.
4. Keadilan, mendorong untuk mencapai kedisiplinan karyawan dengan menjadikan keadilan sebagai dasar kebijaksanaan.
5. Ketegasan, melaksanakan tindakan yang dipengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan yang mana atasan bersikap tegas dalam menerapkan sanksi bagi pegawainya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

seseorang menilai pada fase pendidikan yang dipunya seseorang, dalam pengalaman bekerja, dan pendidikannya menurut Nico Harumanu Feel (2018:179).

Menurut Hilmawan,2019:132, kinerja ialah cara yang dipakai perusahaan dalam evaluasi cara pegawai melangsungkan pekerjaan yang telah dikasih padanya, ataupun semua hasil yang dicapai.

Kinerja ialah sesuatu yang pekerjaannya dicapai dengan kualitas dan peraturan yang dipercaya perusahaan padanya (Mangkunegara,2017:67). Kinerja karyawan ialah pencapaian pada 1 tahun yang menentukan perbandingan berbagai hal kemungkinan seperti tujuan atau standar yang disetujui (**Kasmir, 2016: 3**).

Menurut Sembiring,2020:15 kinerja ialah dampak kerja yang bermutu dan berkapasitas tercapai individu industri dalam melaksanakan pekerjaannya menurut dari tekanan/beban dari pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan yang disimpulkan maka kinerja karyawan merupakan hasil dalam menaikkan industri ini untuk tercapainya tujuan kelompok dan meneruskan kesuksesan pada perusahaan.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja

Pada teori Wahyuni (2016:29), terbagi perhitungan kinerja ada enam aspek yakni:

1. Hasil kerja, jenjang mutu dan nilai disetiap pegawai yang pencapaiannya dikerjakan dengan baik.
2. Ilmu pekerjaan, seorang yang mempunyai ilmu mengenai hubungan pekerjaan maka pekerjaan akan dipengaruhi kuantitas dan kualitasnya selama penilaian hasil.

3. Ide, kebijaksanaan dalam melaksanakan kewajibannya yang penting yakni mencari cara penyelesaian kasus yang timbul.
4. Kecakapan mental, jenjang keterampilan karyawan dalam menjalankan perintah sesuai keadaan kerja.
5. karakter, tingkat perilaku dan bersikap yang positif akan melangsungkan perintah yang dikasih.
6. Disiplin waktu dan absensi, ketepatan waktu akan waktu yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring,2020:15 kinerja karyawan terdiri atas 6 indikator yakni :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tepat waktu
4. Kebutuhan pengawasan
5. Efektivitas biaya
6. Dampak hubungan individu

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, terdapat penelitian lama yang berisi data atau laporan yang ada pada penulisan ini. laporan yang diperoleh dari sebagian penelitian serupa yakni:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putra dan Aprianti 2020	(Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, 2020)	Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja pada pegawai camat lambitu bima.
2.	Agustinus et al. 2021	(Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik, Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2021)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Adha <i>et al.</i> , 2019	(Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, 2019)	Memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4.	(Wairooy, 2017)	(Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina(Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makassar., 2017)	Hasil penelitian menunjuksn variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, selain itu variabel kompensasi yang berpengaruh secara positif dan

			signifikan terhadap variabel kinerja karyawan lain.
5.	Adriansyah & Wulansari, 2019	(Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan)., 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pada karyawan <i>outsourcing</i> Telkom Witel Medan.
6.	Ramadhan & Darmawan, 2018	(Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling., 2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Monica. T, 2020:321 SINTA 4	Pengaruh Motivasi terhadap Minat Investasi Mahasiswa. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.	Pengaruh motivasi pada minat investasi mahasiswa yogyakarta berpengaruh secara signifikan.
8.	(Meyland Wulandari, Wasiman, 2020:142)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. AMTEK ENGINEERING BATAM	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi ialah signifikan atas kinerja karyawan dan <i>employee performance</i> .

Sumber : data diolah,2022.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka ialah gambaran objek bebas yang berkaitan pada objek dalam penelitian.

2.3.1 Hubungan lingkungan kerja pada kinerja karyawan

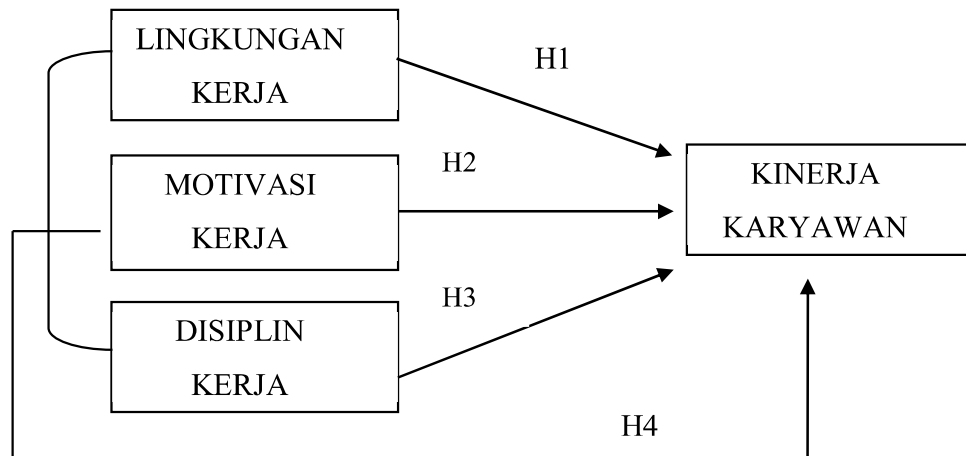
Berdasarkan Komaridin,2018:351 penelitian ini terdapat berbagai masalah yang sudah ada dalam industri seperti sedikitnya akomodasi peralatan yang dikasih seperti AC yang kurang dingin dan kurangnya lubang angin yang membuat ketidaknyamanan karyawannya. Oleh sebab itu penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang baik pada objek lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan motivasi pada kinerja karyawan

pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi bisa membuatnya merasakan bahagia serta mendapatkan kesenangan tersendiri dalam malangsungkan tugasnya, dan lebih lagi berupaya dalam memperoleh hasil maksimal dengan antusiasmenya yang tinggi, dan berupaya meningkatkan tugasnya (Anoraga, 2009).

2.3.3 Hubungan disiplin kerja pada kinerja karyawan

Berdasarkan Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mematuhi aturan industri dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik dicerminkan dengan besarnya kewajiban pegawai pada semua tugas yang sudah dikasih padanya.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini dimaksudkan hanya perkiraan tatkala dari materi yang signifikan dan mengumpulkan laporan yang belum terbukti ada. Hipotesis merumuskan menurut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo
2. Motivasi kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo
3. Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo