

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari seluruh faktor di sekitar karyawan yang mungkin memberi pengaruh kinerja mereka dari tugas yang diberi. Lingkungan kerja di sebuah agensi sangat penting sehingga wajib dimasukkan dalam daftar item yang wajib dipertimbangkan manajemen, karena ini ialah saana tempat pekerja menjalankan tugas sehari-hari (Kusmiyatun & Sonny, 2021a). Menurut Pudjo Wibowo (Charli *et al.*, 2020) dibandingkan dengan variabel independen lainnya, tempat kerja mempunyai dampak yang sangat tinggi pada kinerja karyawan. Keadaan ini menampilkan jika terciptanya tempat kerja yang menyenangkan, bersih, sehat, nyaman serta aman bakal menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut (Susilowati & Andayani, 2021) ada kebutuhan untuk lingkungan kerja yang aman karena menumbuhkan kreativitas dan kolaborasi di antara pekerja dan memberi peningkatan kinerja kerja dari karyawan itu sendiri. Suasana kerja yang menyenangkan serta nyaman bisa membuat orang lebih baik, produktif, teliti, dan berkomitmen pada tuhasnya. Menurut Afandi dalam (Tractors & Medan, 2017) menyatakan jika lingkungan kerja terdiri dari berbagai hal yang mengelilingi pekerja serta mungkin memberi pengaruh kinerjanya. Keadaan ini terlihat dari pencahayaan yang memadai, AC, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (Gani *et al.*, 2022) lingkungan kerja terdiri dari alat serta bahan umum yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, praktik kerjanya, serta pengaturan kerja perorangan serta kelompok. Berlandaskan beberapa pengertian di atas, lingkungan kerja bisa diartikan sebagai berbagai hal yang terdapat di sekitar pekerja pada saat ia menjalankan pekerjaan (fisik ataupun non fisik), sehingga berdampak pada kemampuannya guna menjalankan tugas yang dimiliki.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan

Setelah melihat dari kajian yang dijalankan Sedarmayanti (Sonny Eli Zaluchu, 2021) lingkungan kerja digolongkan kedalam dua jenis, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan ini terdiri dari keseluruhan keadaan fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerjanya serta mungkin mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerja. Selain itu, lingkungan perantara ataupun lingkungan umum bisa memberi pengaruh kondisi karyawan, seperti temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, penerangan, getaran mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, kebisingan, serta lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan ini maknanya jika seseorang mampu menjalankan tugasnya secara efektif dalam lingkungan kerja yang baik ataupun bisa diterima. Lingkungan ini ialah lingkungan di mana seseorang bisa menjalankan tugas ataupun aktivitasnya secara optimal, sekaligus sehat, menyenangkan, serta aman.

2.1.1.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Adapun berbagai aspek lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap suatu kondisi lingkungan kerja. Fachrezi & Khair (Mardika, 2020) menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja memiliki berbagai indikator, yakni:

1. Kebisingan
2. Fasilitas
3. Hubungan Kerja
4. Sirkulasi Udara

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (Putra, R I A., & Prasetyo, 2021) menjelaskan bahwasanya disiplin sebagai pengetahuan dan keinginan individu supaya patuh terhadap seluruh aturan perusahaan serta standar sosial terkait. Menurut Matutina dalam (Ardini & Fadli, 2019) disiplin kerja ialah sikap mental yang meliputi kemauan, tugas, dan paksaan supaya patuh terhadap berbagai aturan yang sudah disepakati bersama. Disiplin ialah proses memotivasi pekerja untuk menerapkan aturan dan peraturan yang ditentukan untuk menghindari pelanggaran pekerjaan. Disiplin juga digambarkan sebagai jenis pengendalian diri pekerja dalam tim kerja di dalam perusahaan, serta pelaksanaan pekerjaan biasa yang menampilkan tingkat upaya maksimal (Dewi & Khotimah, 2020).

Tanggung jawab seseorang pada tugas yang sudah diberi tercermin dalam disiplin kerjanya. Keadaan ini memicu semangat kerja, serta pencapaian tujuan karyawan, perusahaan, dan masyarakat (Arda, 2017). Menurut Sriyono (Safitri *et*

al., 2021) karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi bisa menciptakan lebih banyak pekerjaan.

Setelah melihat dari pandangan para ahli tersebut, diambil simpulan jika disiplin kerja dihasilkan oleh pengetahuan, kepatuhan diri, dan keinginan seseorang supaya patuh terhadap semua aturan yang relevan, baik tertulis ataupun tidak tertulis. Sehingga tidak terdapat pelanggaran.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (Alam, 2020) menjelaskan bahwasanya aspek yang memberi pengaruh disiplin kerja yakni:

1. Kecil besarnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi bisa memberi pengaruh pada kedisiplinan. Jika karyawan yakin jika mereka bakal mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan upayanya, maka mereka bakal mematuhi semua persyaratan yang relevan. Jika mereka diberi kompensasi yang baik, mereka bakal bisa menjalankan pekerjaan dengan tenang serta rajin dan terus-menerus berjuang untuk keunggulan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pada lingkungan kerja, seluruh pekerja bakal terus-menerus mengamati bagaimana pemimpin melakukan penegakan kedisiplinan dan caranya menahan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang merusak pedoman disiplin yang ditentukan. Contohnya, jika jam kerja dimulai pukul 8:00, pimpinan ataupun ketua tidak bakal datang terlambat.

Para bawahan secara konsisten meniru apa yang dilihatnya dari pemimpinnya setiap hari. Oleh karena itu, jika seorang pemimpin mengharakan disiplin di tempat kerja, ia wajib menampilkannya sendiri sehingga orang lain bakal mengikutinya.

3. Ada tidaknya peraturan pasti yang bisa dijadikan pedoman

Tidak bakal ada pembinaan kedisiplinan dalam organisasi apabila tidak terdapat norma tertulis yang bisa dipergunakan pedoman bersama. Aturan tidak bisa diterapkan apabila hanya didasarkan pada instruksi lisan yang mungkin berbeda tergantung pada keadaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan wajib mempunyai keberanian dalam menetapkan kebijakan ataupun tindakan yang sepadan dengan beratnya pelanggaran disiplin yang dijalankan karyawan. Dengan tindakan yang diambil pada pelanggar disiplin sesuai konsekuensi saat ini, semua pekerja bakal merasa terlindungi, dan mereka bakal bersumpah dalam hati untuk tidak mengulangi pelanggaran tersebut. Selama mereka mengikuti jalan mereka sendiri di dalam organisasi, semua pekerja bakal benar-benar terlindungi dari perilaku yang tidak bertanggung jawab.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam berbagai operasi perusahaan, wajib diawasi guna menjalankan pekerjaan mereka dengan tepat dan sebagaimana ditentukan. bakal tetapi, bagian dari sifat manusia untuk terus-menerus menginginkan kebebasan,

tanpa dibatasi oleh batasan apa pun. Dengan pengawasan seperti itu, sebagian besar pekerja bakal terbiasa dengan disiplin saat berkerja.

6. Ada ataupun perhatian kepada para karyawan

Pegawai mempunyai kepribadian yang berbeda. Di sisi lain, gaji yang baik dan tugas yang menuntut tidak cukup bagi karyawan, karena mereka juga menginginkan perhatian pemimpinnya

7. Terbentuknya kebiasaan-kebiasaan yang membantu terciptanya kedisiplinan

8. Kebiasaan-kebiasaan positif itu meliputi:

1. Saling menghargai saat ditemui di tempat berkerja.
2. Memuji pekerja berlandaskan lokasi dan waktu, sehingga mereka juga bangga dengan pelengkapannya.
3. Sering melibatkan pekerja dalam rapat, terutama terkait dengan nasib ataupun pekerjaan mereka.
4. Beri tahu rekan kerja Anda tentang keberangkatan Anda yang bakal datang, termasuk ke mana Anda bakal pergi dan mengapa, bahkan kepada bawahannya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki berbagai indikator yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan berdasarkan pendapat Saripuddin dalam (Wasiman & Meyland 2020), antara lain :

1. Ketaatan pada atasan
2. Tatacara Kerja
3. Tanggung jawab

4. Tingkat kehadiran
5. Kesadaran bekerja

Menurut Sutrisno (Witari & Hartati, 2022) jika berbagai aspek yang dipakai guna menjalankan penilaian pada disiplin kerja yakni:

1. Patuh terhadap seluruh aturan yang ada di organisasi,
karyawan yang mematuhi standar kerja tidak bakal pernah mengabaikan proses kerja serta bakal selalu mematuhi persyaratan kerja organisasi.
2. Pemanfaatan waktu yang efektif,
karyawan dalam menjalankan pekerjaannya wajib memakai waktu secara efisien dan efektif.
3. Tanggung jawab saat menjalankan tugas atau pekerjaan,
setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya wajib selalu bertanggung jawab baik dalam pekerjaannya ataupun dalam menyelesaikan tugasnya.
4. tingkat absensi.

Tingkat kehadiran karyawan yang diukur lewat absen. Sebagai sarana untuk mengedukasi masyarakat, khususnya yang bekerja di dunia usaha, tentang dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pekerja di dunia usaha.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni hasil dari sebuah proses yang berhubungan serta dijalankan pengukuran pada waktu tertentu sesuai dengan kondisi ataupun kesepakatan yang sudah ditentukan (Hustia, 2020). Di sisi lain, menurut Mangkunegara (Isvandiari

& Idris, 2018) kinerja ialah konsekuensi dari kualitas dan jumlah kerja seorang karyawan untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberi. Menurut Hasibuan (Tamba *et al.*, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang diraih seorang individu saat menunaikan tanggung jawab yang diberi kepadanya berlandaskan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Oleh karenanya, kesulitan dengan kinerja bakal dihadapi oleh manajemen perusahaan. Pada kondisi ini, manajemen wajib menyadari aspek-aspek yang bakal memberi pengaruh kinerja karyawan untuk mengembangkan pilihan dan kebijakan yang berbeda yang bakal diterapkan (Efnita, 2018).

Berlandaskan paparan para ahli tersebut diambil simpulan jika kinerja karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan penyediaan keuntungan untuk organisasi.

2.1.3.2 Faktor -Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja ialah konsep multifaset yang diberi pengaruh oleh beberapa aspek. Variabel berikut memengaruhi kinerja (Jaya *et al.*, 2020) :

1. Faktor Individu atau Personal, seperti kepercayaan diri, pengetahuan, bakat, motivasi, keterampilan, serta dedikasi individu.
2. Faktor Kepemimpinan, termasuk tingkat dukungan, bimbingan, dan bantuan yang diberi oleh manajer serta pemimpin tim.
3. Faktor Tim, seperti tingkat dukungan serta kegembiraan yang diberi oleh anggota tim, kekompakan, kepercayaannya pada anggota tim lain, serta keharmonisan anggota kelompoknya.

4. Faktor Sistem, misalnya sistem kerja yang ada di perusahaan, sarana ataupun prasarana, budaya kinerja, serta aturan organisasi.
5. Kekuatan serta perubahan lingkungan eksternal serta internal merupakan elemen kontekstual (situasi).

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki berbagai indikator seperti dibawah ini (Ahmad *et al.*, 2019):

1. Kualitas
2. Keandalan
3. Kemampuan bekerja sama
4. Kuantitas

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

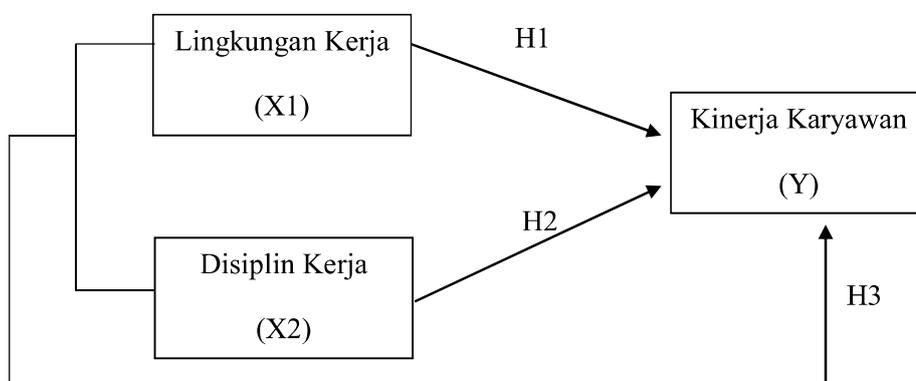
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Wijonarko, 2021)	Analisa kinerja, disiplin, serta produktivitas kerja pegawai dalam memberi pengaruh pemanfaatan sistem informasi SDA	Tehnik analisa memakai regresi linier berganda serta program SPSS	variabel disiplin memberi pengaruh secara signifikan. produktivitas tidak memberi pengaruh pemakaian aplikasi sistem informasi SDM pada pekerjaan operasional harian
2	(Ratnasari <i>et al.</i> , 2021)	Analisa kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja pada kinerja guru	Tehnik analisa memakai regresi linier berganda serta SPSS.	Kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin memberi pengaruh pada kinerja

3	(Yantika <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, serta disiplin Kerja Pada kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso)	Analisa deskriptif serta program SPSS	Etos kerja, disiplin kerja beserta Lingkungan kerja ada dampak positif signifikan secara stimulant pada kinerja pegawai
4	(Tbk <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai Bank BNI (Persero) Tbk cabang jababeka kabupaten bekasi	Kajian menggunakan Statistik deskriptif serta verifikatif	Secara simultan Lingkungan kerja, kepuasan kerja serta disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.
5	(Kusmiyatu n & Sonny, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja serta disiplin Kerja Pada kinerja Pegawai PT Mustika Citra Rasa	Metode Asosiatif	Lingkungan kerja serta disiplin kerja ada dampak positif signifikan pada kinerja pegawai PT Mustika Citra Rasa
6	(Sari <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja serta disiplin Kerja Pada kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung	Metode analisa deskriptif serta verifikatif.	Lingkungan kerja serta disiplin kerja memberi pengaruh secara stimulant pada kinerja pegawai.

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memperlihatkan bahwasanya hubungan variabel bebas yakni: Lingkungan Kerja (X1) serta disiplin Kerja (X2) pada variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Kerangka pemikiran ialah:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesa yang di gunakan dalam kajian ini ialah teori beserta kerangka pemikirinan yang sudah didapat dari pembahasan di atas, ialah:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
- H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia.