

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Yantika et al., 2018:175). Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:50), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik

dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan

Menurut penelitian dari (Sabil, 2018:8), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik diarea kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Feel, Herlambang, & Rozzaid, 2018:180), lingkungan kerja memiliki dua poin utama, yaitu fisik dan non fisik sehingga memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas

2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Secara garis besar, disiplin kerja ialah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan sesuai aturan yang telah diterapkan dari perusahaan dengan tertulis atau tidak tertulis dan jika seorang karyawan telah melanggar peraturan yang telah diterapkan maka akan dikenakan sanksi. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi untk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan mentaati peraturan yang telah diterapkan. Menurut (S. P. Sari, Nattasia, & Malinda, 2017:193), disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Feel et al., 2018:177), disiplin kerja ialah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis, apabila ada pelanggaran, maka akan mendapatkan resiko atau hukuman atas pelanggarannya. (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019: 105)

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk dari dengan adanya kesadaran diri dan kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan gairah kerja sesuai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Astuti, Dasmadi, & Puji, 2020:28), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan.
3. Ada atau tidaknya aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan.
5. Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan.
6. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93)

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (N. D. Sari & malinda, 2018:626), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*Personal Factors*)
Ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)
Ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Faktor Tim (*Team Factors*)
Ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.
4. Faktor Sistem (*System Factors*)
Ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.
5. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual or Situational Factors*)
Ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019:2812), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------|--|---|--|
| 1. | (Anam, 2018) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan | Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan program SPSS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3. Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. |
| 2. | (Catio & Sunarsi, 2020) | Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan) | Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan program SPSS. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. 3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Variabel motivasi terhadap kinerja guru memiliki kontribusi sebesar 42,1% dan 57,9% lainnya dipengaruhi oleh hal lain. 4. Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. |

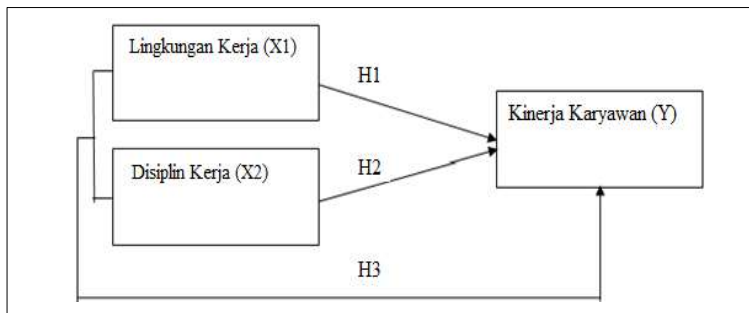
| | | | | |
|----|------------------------|---|---|---|
| 3. | (Yantika et al., 2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso) | Teknik analisis regresi linier berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | (Efnita, 2018) | Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat) | Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|----|---------------------------|---|--|---|
| 5. | (Hafid, 2018) | Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. | Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompetensi secara dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. |
| 6. | (Darmadi, 2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang | Metode Asosiatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | (D. P. Sari et al., 2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian <i>Call Center Tele Account Management</i> (TAM) Telkom Bandung | Menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara bagian <i>Call Center Tele Account Management</i> (TAM) Telkom Bandung. |

Sumber: Penelitian, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Dengan adanya suasana kinerja karyawan aman dan nyaman serta memberi penghargaan kepada para karyawan serta pemimpin mampu menciptakan suasana dengan mendorong karyawan agar mampu menyelesaikan dengan cepat tugas yang diberikan. Diketahui bahwa kinerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap dengan berbagai faktor dalam suatu pekerjaan seperti dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dengan faktor lainnya. Berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini, antara lain:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori serta kerangka pemikiran yang telah diperoleh dari pembahasan diatas, yaitu:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.