

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Para karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan yang nyaman di tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja di dalam ruang lingkup perusahaan (Bahri, 2018: 40). Pengertian dari lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan dari atasan kepada karyawan tersebut (Mulyadi, 2019: 121).

Lingkungan kerja merupakan peralatan-peralatan dan bahan-bahan yang dapat digunakan secara keseluruhan dalam menghadapi lingkungan sekitar orang yang sedang bekerja, metode dalam bekerja, dan pengaturan-pengaturan saat bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Hariyono dkk, 2019: 280). Lingkungan kerja merupakan semua yang berada pada sekeliling para karyawan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya yang terdiri atas pengaturan dalam cahaya ruangan, pengontrolan suara mesin atau peralatan, pengaturan dalam menjaga kebersihan tempat bekerja dan pengaturan dalam keamanan tempat bekerja (Arifa & Muhsin, 2018: 383). Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat para karyawan melakukan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dalam sehari-hari (Sarwani, 2016: 55).

Pengertian dari para ahli tentang lingkungan kerja tersampaikan dapat menyimpulkan pengertian lingkungan kerja yaitu semua yang dapat memengaruhi para karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang diberikan selama berada di perusahaan. Tingkat lingkungan kerja yang dikategorikan baik akan merasakan kenyamanan dari para karyawan, mudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan kedisiplinan para karyawan, dan meningkatkan motivasi diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana, komunikasi, tekanan kerja merupakan hal yang memengaruhi lingkungan kerja suatu perusahaan.

#### **2.1.1.2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

##### **2.1.1.2.1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dilihat secara fisik dan memengaruhi para karyawan yang bekerja. Lingkungan fisik terbagi atas dua jenis lingkungan, yaitu lingkungan berhubungan langsung dan lingkungan perantara (Bahri, 2018: 43).

1. Lingkungan yang berhubungan langsung, merupakan sesuatu yang secara langsung dapat dirasakan dan digunakan oleh indera manusia. Contohnya seperti kursi, komputer, kertas, dan lain-lain.
2. Lingkungan perantara, merupakan lingkungan yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh para manusia tetapi lingkungan tersebut memengaruhi kondisi lingkungan tersebut, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan ruangan dan lain-lain.

Lingkungan fisik memiliki faktor-faktor yang dapat diketahui sebagai berikut (Afandi, 2016: 52-53):

1. Rencana ruang kerja. Tata letak peralatan kerja bahan baku atau gudang dan bagian tempat karyawan berpengaruh terhadap kenyamanan, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Kejangkauan bahan baku dan perlengkapan yang dibutuh perlu diatur agar tidak memakan banyak waktu dalam perusahaan manufaktur.
2. Rancangan pekerjaan. Peralatan yang digunakan dan cara pengerjaan harus sesuai dengan bagian posisi pekerjaan saat ini agar mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Kondisi lingkungan kerja. Suasana yang tenang dan udara yang sehat dapat membantu kelancaran dalam bekerja. Kondisi kerja yang bising, gelap dan penuh akan debu dapat memberi dampak tidak baik untuk para karyawan perusahaan. Tidak hanya pada hasil pekerjaannya tetapi juga kesehatan masing-masing ikut terganggu.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Tingkatan terhadap tanggung jawab perusahaan memerlukan tempat tersendiri untuk karyawan atau keluasan pribadi terhadap hal-hal tentang dirinya sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

#### **2.1.1.2.2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan non-fisik diketahui sebagai lingkungan tanpa memiliki bentuk namun berhubungan dengan kerja dan sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan non-fisik juga diketahui sebagai lingkungan dalam perusahaan yang penting (Bahri, 2018: 43-44). Lingkungan non-fisik memiliki faktor-faktor yang

diketahui bahwa faktor tersebut memiliki hubungan dengan segala sesuatu dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah (Afandi, 2016: 53-54):

1. Pekerjaan yang diberikan berlebihan. Jumlah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jangka waktu ditetapkan dapat memberikan tekanan kepada karyawan tersebut. Karyawan akan mengalami stress yang berat, menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal karena mendesak. Waktu menjadi tidak efisien.
2. Sistem pengawasan yang kurang baik. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan. Contohnya adalah keadaan lingkungan politik yang tidak stabil dan kurang umpan balik prestasi kerja.
3. Frustrasi. Pekerjaan tidak selesai dikarenakan adanya sesuatu yang menghambat pekerjaan namun apabila terjadi terus menerus akan membuat karyawan menjadi frustrasi. Suasana dalam bekerja menjadi tidak nyaman tidak hanya untuk diri sendiri tetapi menjadi gangguan untuk karyawan lainnya.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Perubahan tugas, struktural bekerja, lokasi untuk bekerja ataupun perintah atasan dapat membuat para karyawan bingung dalam bekerja. Pekerjaan menjadi terhambat karena informasi tidak tersampaikan dengan benar dan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.
5. Perselisihan antara individu dan kelompok. Perselisihan terjadi pada para karyawan yang memiliki persamaan tujuan dan saling bersaing dalam

mencapainya. Perselisihan juga memberikan dampak yang buruk seperti perselisihan dalam komunikasi, kurang kekompakan dan kerja sama.

### **2.1.1.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan penelitian lingkungan kerja ada indikator-indikator yang dapat diketahui. Berikut ini ada beberapa indikator yang dapat digunakan (Fadillah dkk , 2017: 4) yaitu:

1. Ukuran dan Tata Letak. Ruangan kerja yang sempit dapat memberikan karyawan kesusahan mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih baik jika para karyawan mempunyai ruangan kerja yang lebih luas.
2. Kebisingan. Kebisingan dikenal dengan suara atau bunyi yang tidak nyaman terdengar oleh pendengaran para karyawan. Bunyi yang dapat berdampak gangguan pada ketenangan selama proses bekerja dalam jangka waktu yang panjang sehingga dapat merusakkan alat pendengaran dan menimbulkan kesalahan saat berkomunikasi. Karyawan membutuhkan konsentrasi saat melakukan pekerjaannya sehingga suara bising disarankan dikurangkan sehinggal pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efisien.
3. Sirkulasi udara. Semua makhluk hidup membutuhkan udara yang sangat sehat agar dapat menjaga kelangsungan hidup terutama dalam proses metabolisme, yaitu oksigen. Tempat kerja membutuhkan kadar oksigen yang cukup agar dapat memberikan kesejukan dan kesehatan untuk para karyawan yang sedang bekerja. Udara yang sudah tercampur dengan gas-

gas yang dampak berbahaya untuk kesehatan tubuh dapat memberikan dampak yang buruk.

4. Keamanan di tempat kerja. Karyawan sebagai bagian dari perusahaan perlu menjaga keamana pada kondisi dan tempat bekerja. Hal ini perlu diperhatikan dalam perusahaan dengan adanya keamanan dalam bekerja sehingga dapat menyimpulkan bahwa faktor keamanan perlu diterapkan dalam perusahaan. Perusahaan membantu terhadap tingkat keamanan di dalam perusahaan adalah dengan ada kehadiran satuan petugas keamanan atau dikenal dengan singkatnya satpam yang menjaga.
5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang saling memiliki kaitan antara satu dengan lainnya dalam menghadapi permasalahan pada pekerjaan. Setiap karyawan harus dapat menjalin hubungan baik dengan atasan dan sebaliknya, atasan dan bawahan harus saling membantu dalam pencapaian keinginan perusahaan.
6. Hubungan sesama rekan kerja. Hubungan ini merupakan hubungan yang wajib ada dalam pelaksanaan tanggung jawab dalam perusahaan. Para karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan hubungan berkomunikasi sesama karyawan dengan baik dapat membuat penyelesaian pekerjaan tim (*team work*) berjalan dengan lancar.

## **2.1.2. Kedisiplinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan**

Kedisiplinan dapat diketahui sebagai suatu peralatan yang dipergunakan para atasan untuk mengatur sikap berperilaku para karyawannya dengan harapan dapat memberikan peningkatan dalam kesadaran dan kemauan para karyawan dalam menjalani norma-norma yang berlaku dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut (Afandi, 2016: 1). Kedisiplinan merupakan tindakan dalam manajemen yang dapat memberikan dorongan para karyawan yang bekerja di perusahaan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku (Setiamy, 2019: 111). Kedisiplinan merupakan suatu sikap karyawan perusahaan dalam melaksanakan semua ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berlaku secara tertulis dan tidak tertulis yang dapat menjalankan peraturan tersebut dan bersedia untuk diberikan hukuman apabila karyawan tersebut telah melanggar aturan-aturan yang sedang berlaku di dalam perusahaan (Siswati, 2017: 18)

Pengertian para ahli lainya mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan tata cara karyawan bersikap dan bertindak dalam mematuhi aturan-aturan di dalam perusahaan, prosedur dalam bekerja, dan norma sosial dalam perusahaan yang harus ditaati dalam melakukan produk yang diproduksi dan pelayanan terhadap para konsumen perusahaan (Arifa & Muhsin, 2018: 383). Kedisiplinan merupakan suatu langkah karyawan bekerja agar bisa berkembang dengan kendali pada dirinya dan berguna untuk peningkatan kualitas saat bekerja (Miftahussalam & Suhardi, 2020: 372). Beberapa pendapat para ahli tersebut memberi kesimpulan

bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan perilaku dan sikap secara sadar menaati aturan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan yang diberikan secara tertulis ataupun secara tidak tertulis. Peraturan yang telah dibuat dan dilaksanakan oleh para karyawan secara rutin dapat meningkatkan kedisiplinan dalam perusahaan.

Kedisiplinan sering menjadi salah satu persyaratan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan menetapkan suatu peraturan yang wajib dilaksanakan dan dipatuhi oleh para karyawan. Peraturan tersebut dapat berupa jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain (Mulyadi, 2019: 121). Peraturan yang ketat dapat membuat para karyawan menjadi lebih tanggung jawab tidak hanya pada pekerjaannya tetapi juga kedisiplinan diri menjadi bagian dari kewajiban karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kedisiplinan pada diri sendiri merupakan cara karyawan mengontrol diri secara pribadi dengan mematuhi peraturan yang berlaku, datang tepat waktu, mengikuti prosedur peraturan berlaku.

Tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga pada kelompok atau bagian kerjanya. Kedisiplinan pada kelompok merupakan pengembangan dari kedisiplinan diri yang ditunjukkan kepada rekan kerjanya dan saling membantu dalam melakukan tugas agar tanggung jawab pada pekerjaannya dapat selesai dengan efektif sehingga berkembang menjadi kebiasaan baik. Karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman yang tegas sesuai peraturan perusahaan yang sedang berlaku.



### **2.1.2.2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Kedisiplinan**

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mengatur kedisiplinan para karyawannya. Berikut merupakan beberapa jenis bentuk disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, yaitu (Afandi, 2016: 7-8):

1. Disiplin preventif, merupakan bentuk pencegahan agar terhindar pelanggaran peraturan dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk memberikan suatu dorongan pada para karyawan menaati peraturan yang ada. Apabila ada karyawan yang telah melanggar salah satu peraturan perusahaan maka wajib diberikan sanksi sesuai ketentuan yang sedang berlaku sehingga secara langsung peraturan tersebut merupakan peraturan yang harus dilaksanakan oleh para karyawan perusahaan.
2. Disiplin korektif, merupakan cara menangani karyawan yang sudah melakukan suatu pelanggaran dan membantu memperbaiki dirinya agar dapat lanjut mematuhi aturan yang ada serta melakukan pencegahan agar karyawan lain tidak melakukan pelanggaran pada aturan yang sama di waktu yang mendatang.
3. Disiplin progresif, merupakan tindakan memberi hukuman untuk karyawan yang sudah melanggar peraturan berulang kali dengan tujuan memberi kesempatan lagi untuk karyawan yang melanggar agar dapat memperbaiki sikapnya, namun apabila sudah melakukan sama lagi maka akan kemungkin diberikan hukuman yang sangat berat. Untuk perusahaan mungkin memberikan pemutusan kerja dari perusahaan atau dikenal dengan kata pemecatan karyawan.

Peraturan yang sudah ketat dan teratur belum dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan di perusahaan. Beberapa faktor dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan bekerja dalam perusahaan yang dapat diketahui sebagai berikut (Afandi, 2016: 10):

1. Kepemimpinan. Seorang manajer mampu memberikan ketegasan dalam memerintah bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mengawasi mereka dengan baik agar tidak terjadi kemalasan dalam bekerja.
2. Sistem penghargaan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, kehadiran terjaga dan memperlihatkan hasil kinerja yang baik memungkinkan atasan memberikan sesuatu penghargaan ataupun bonus sehingga dapat memotivasi karyawan lain agar meningkatkan kedisiplinannya dalam perusahaan.
3. Keadilan. Peraturan dalam perusahaan berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tidak ada peraturan yang dibuat seenak dengan alasan kesenangan pribadi.
4. Sanksi atau hukuman. Apabila terdapat karyawan yang telah melanggar peraturan maka perusahaan wajib memberikan sanksi sesuai dengan peraturan telah berlaku tanpa melihat posisi karyawan tersebut.
5. Ketegasan. Peraturan yang berlaku dalam perusahaan harus tegas dan tidak bertele-tele. Semua karyawan harus melaksanakan dengan baik. Apabila ada yang melanggar harus diberikan sanksi.
6. Hubungan manusia. Manusia merupakan makhluk yang sosial. Karyawan yang mengalami masalah dapat melakukan sosialisasi dengan atasan atau

rekan kerjanya agar dapat membantu sehingga tidak ada informasi yang tidak tersampaikan.

### **2.1.2.3. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Berikut ini ada beberapa indikator kedisiplinan yang digunakan dalam penelitian yaitu (Fadillah dkk, 2017: 3):

1. Ketepatan waktu dalam kehadiran. Para karyawan sampai di perusahaan dengan tepat waktu, beristirahat sesuai jam bel perusahaan berbunyi dan meninggalkan perusahaan dengan waktu yang telah ditetapkan secara tertib dan teratur sehingga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut bekerja tergolong tinggi.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Karyawan menggunakan peralatan perusahaan yang telah disediakan oleh perusahaan dengan bersikap hati-hati dalam sehingga dapat memberikan hasil bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga terhindari dari kerusakan peralatan kantor ataupun perusahaan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Para karyawan dapat menjalani pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau manajernya dan terselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan di dalam perusahaan dan mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan sehingga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.
4. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Para karyawan wajib mengenai pakaian yang telah diberikan oleh perusahaan, membawa kartu identitas

karyawan dalam perusahaan dan memberitahukan kepada HRD apabila tidak datang ke perusahaan dapat mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam perusahaan.

Ada beberapa ahli lain berpendapat bahwa ada beberapa indikator kedisiplinan yang dapat digunakan, seperti berikut (Rizki & Suprajang, 2017: 53):

1. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan bersikap hati-hati, teliti, efektif dan efisien dalam pemakaian waktu yang diberikan agar terhindari revisi berulang-ulang.
2. Bekerja etis. Bekerja bukan hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tetapi juga sikap terhadap sesama rekan kerja. Karyawan dalam perusahaan harus bersikap sopan baik kepada atasannya maupun pada anggota atau rekan kerjanya.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kata kinerja secara etimologis didapatkan dari bahasa Inggris yaitu kata *performance* yang diketahui pengertiannya adalah hasil yang ditunjukkan. Sesuatu yang berhasil dilaksanakan atau selesai diproduksi oleh seseorang. Pengertian kinerja menyangkut pada beberapa komponen seperti tujuan yang diharapkan dan akan dicapai oleh perusahaan atau organisasi, ukuran yang dibutuhkan dalam memenuhi standar yang berlaku dan dapat dinilai sehingga pengertian kinerja karyawan dapat diketahui merupakan hasil yang telah diselesaikan dan disetujui

oleh atasan berdasarkan standar yang diharapkan (Desi & Pangastuti, 2019: 31-32).

Kinerja karyawan memiliki pengertian berupa bentuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh para karyawan yang menjadi dasar penilaian terhadap karyawan secara kelompok ataupun individu (Gentari & Rohim, 2018: 107). Kinerja karyawan merupakan jawaban atas keberhasilan dari tercapainya tujuan perusahaan yang diketahui melalui seberapa jauh karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Arifa & Muhsin, 2018: 379). Kinerja karyawan merupakan bagaimana cara-cara yang dipertunjukkan oleh setiap karyawan atas keberhasilan dalam bekerja yang telah tercapai oleh karyawan berdasarkan pekerjaannya di dalam suatu perusahaan (Fadillah dkk, 2017: 4).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan karyawan kepada suatu perusahaan yang melalui semua proses manajemen. Hasil pekerjaan tersebut dapat dilihat dengan buktinya, pengukuran dan perbandingan dengan standar perusahaan sehingga memotivasi para karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan penilaian pada kinerja perusahaan dilakukan berdasarkan hasil kinerja para karyawan. Kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan (Tyas & Sunuharyo, 2018: 177). Kinerja karyawan merupakan akhir dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan baik secara individu ataupun secara kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Hasil pekerjaan dari karyawan yang baik dapat diketahui dari kualitas yang dihasilkan, penyelesaian dengan tepat

waktu, komunikasi selama melaksanakan tugas antar bagian berjalan dengan lancar.

Segala sesuatu yang memberikan suatu hasil merupakan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan sehingga sangatlah penting meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat diukur dengan dari berbagai aspek seperti hasil kerja, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, sikap, kedisiplinan dan absensi. Karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang baik disebabkan karyawan tersebut memiliki karakteristik yang dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban yang tinggi
2. Keberanian dalam bertindak dan menghadapi resiko
3. Sudah mengetahui tujuan yang ingin dicapai
4. Melaksanakan perencanaan dalam pekerjaan yang sudah dirancang
5. Mencari kesempatan dalam mengimplementasi rancangan kerjanya

#### **2.1.3.2. Kriteria-Kriteria dan Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Kinerja yang baik tidak hanya memiliki karakteristik yang telah disebutkan di subbab sebelumnya tetapi juga sesuai dengan kriteria yang ada. Kriteria-kriteria kinerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu (Afandi, 2016: 70):

1. Kriteria dilihat berdasarkan sifat yang memusatkan pada karakteristik kepribadian individu. Kriteria ini melihat sifat yang tertanam dalam kepribadian individu, seperti loyalitas, mudah bergaul dan lain-lain.

2. Kriteria dilihat berdasarkan sikap bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini menunjukkan bagaimana sikap individu atau bagian pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan dan merupakan kriteria yang penting dalam perusahaan.
3. Kriteria dilihat berdasarkan hasil. Kriteria ini dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan daripada bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut. kriteria ini populer dalam kalangan perusahaan internasional.

Dibalik dengan kriteria-kriteria tersebut, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti (Desi & Pangastuti, 2019: 37):

1. Tingkat kemampuan, kepribadian dan minat kerja karyawan
2. Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja
3. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan
4. Lingkungan kerja yang nyaman
5. Kepemimpinan yang tegas
6. Tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi
7. Komunikasi antar sesama karyawan perusahaan berjalan dengan baik baik itu dengan atasan maupun dengan bawahannya.

#### **2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran tingkat kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pada penilaian kinerja karyawan yang dilihat sebagai berikut (Hasan & Marpaung, 2017: 34):

1. Kuantitas kerja. Jumlah kerja yang diselesaikan oleh karyawan baik itu secara kelompok maupun pribadi dalam waktu periode yang sudah ditentukan. Jumlah hasil pekerjaan yang banyak dapat mempercepat menyelesaikan orderan yang diminta oleh pelanggan.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja yang dihasilkan telah memenuhi ketentuan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta kesiapannya. Bentuk, bahan, dan warna sesuai dengan yang diinginkan oleh pelanggan sehingga mendapatkan balasan yang memuaskan.
3. Pengetahuan kerja. Karyawan yang bekerja mempunyai pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan saat ini dan keterampilan yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kreativitas. Karyawan memungkinkan banyak ide yang muncul dan diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan mungkin terjadi.
5. Kerja sama. Kemauan bekerja sama dengan orang lain ataupun serekan karyawan perusahaan baik itu secara individu maupun kelompok agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kerja sama yang baik dapat dilihat dari komunikasi antara sesama individu, sesama kelompok ataupun individu dengan kelompok.
6. Inisiatif. Adanya kemauan, kesadaran dan semangat dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan tanggung jawabnya. Karyawan akan langsung bertindak melaksanakan pekerjaan tanpa harus tunggu perintah dari manajernya ataupun atasannya.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

Pada subbab penelitian terdahulu akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya yang berelevan dengan topik penelitian yang sedang dilaksanakan oleh penulis. Hasil-hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan di dalam tabel 2.1.

**Tabel 2. 1.** Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wasiman (2017:135-149: Sinta 4)	<i>Influence, Motivation, Work Enviroment and Discipline Performance Against High School Teacher in the City in Bogor</i>	Regresi Linear Berganda	1 Motivasi & lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2	Hasan & Marpaung (2017:32-40, Google Scholar)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan	Regresi Linear Berganda	1 Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan
3	Setiamy (2019;109-116, Google Scholar)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Medan	Regresi Linear Berganda	1 Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 2. 1.** Lanjutan

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Siswati (2017:17-230, Sinta 4)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari	Regresi Linear Berganda	1 Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
5	Sarwani (2016:53-67, DOAJ)	<i>The Effect of Work Discipline and Work Enviroment on the Performance of Employees</i>	Regresi Linear Berganda	1 Disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi positif terhadap kinerja karyawan.
6	Arifa & Muhsin (2018:374-389; DOAJ)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	Regresi Linear Berganda & <i>Sobel Test</i>	1 Terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan analisis model regresi
7	Dea dkk (2020:144-154,Sinta 5)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	Regresi Linear Berganda	1 Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi terhadap kinerja karyawan

**Sumber:** (Wasiman, 2017), (Hasan & Marpaung, 2017), (Setiamy, 2019), (Siswati, 2017), (Arifa & Muhsin, 2018), (Dea dkk, 2020) & (Sarwani, 2016)

## **2.3. Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel pada lingkungan kerja diketahui memiliki kaitan yang dapat memengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hubungan tersebut dapat memengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Yantika dkk, 2018: 184). Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memengaruhi kondisi karyawan saat bekerja di perusahaan baik itu fisik ataupun non-fisik. Tingkat lingkungan kerja yang memiliki kategori baik akan meningkatkan rasa semangat dan memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tugas-tugas akan terselesaikan lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja karyawan (variabel Y) yang memuaskan. Kegiatan operasi perusahaan menjadi lancar.

### **2.3.2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan yaitu bersikap disiplin yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Ketika salah satu karyawan di perusahaan tidak bersikap disiplin akan berakibat pada penurunan tingkat kinerja karyawan tersebut, dan berdampak langsung akan penurunan tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan (Setiamy, 2019: 114). Variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) memberikan ketegasan setiap karyawan akan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan dan kesadaran akan pentingnya peraturan yang ditaati. Karyawan yang melaksanakannya dengan baik akan meningkatkan perlakuan meningkat menjadi suatu kebiasaan yang baik dan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan.

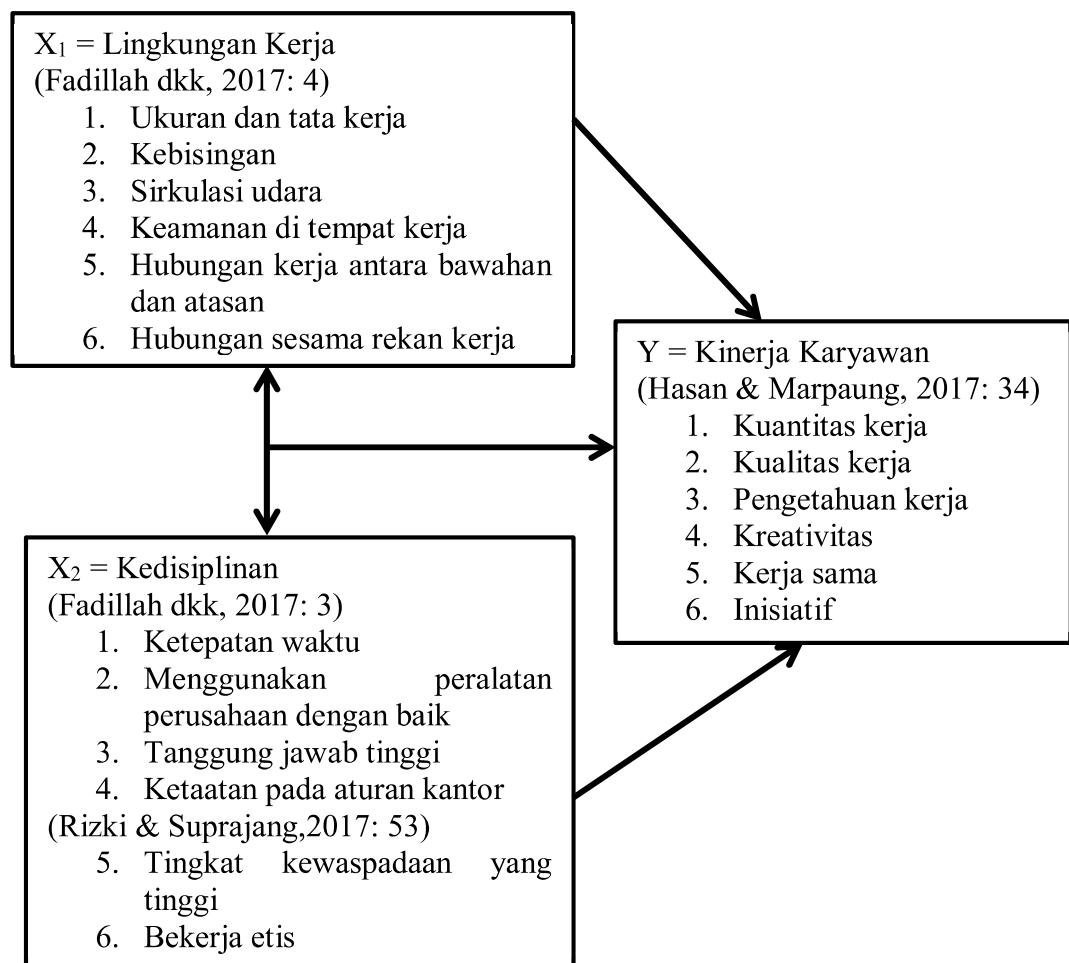
Apabila para karyawan terlaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan (variabel Y) akan ikut membaik dan kondisi perusahaan secara operasional menjadi tidak terhalang.

### **2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan kedisiplinan merupakan variabel X dalam penelitian ini. Kedua variabel X tersebut jika digabungkan akan memberi pengaruh yang besar pada variabel Y. Variabel kedisiplinan dan variabel lingkungan kerja memiliki yang hubungan searah. Hal ini dapat dijelaskan apabila karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja yang dikategorikan tinggi sehingga berdampak pada tingkat kinerja karyawan akan menjadi tinggi secara bersamaan, namun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawannya akan ikut menurun (Tyas & Sunuharyo, 2018: 177). Hal ini dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan memiliki kaitan satu dengan lainnya dan saling memengaruhi satu sama lain terhadap kinerja karyawan.

Ketiga hubungan tersebut dapat memperlihatkan hubungan antara variabel  $X_1$  terhadap variabel Y, hubungan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y dan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Kondisi dalam suatu perusahaan yang memenuhi keadaan tersebut akan menaikkan kinerja karyawan yang diberikan ke perusahaan dan secara langsung kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut menjadi meningkat. Tidak hanya menghasilkan hasil yang terbaik untuk

perusahaan tetapi juga memberikan hasil yang terbaik untuk setiap karyawan yang sedang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Hubungan tersebut akan di jelaskan dalam bnatuk kerangka pemikiran dapat dijelaskan lebih dalam melalui bagan pada gambar 2.1.



**Gambar 2. 1.** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Kata hipotesis berawal dari kata *hypo* dari bahasa Yunani yang berarti di bawah sedangkan kata *thesis* memiliki arti yaitu kepastian sehingga hipotesis (hipotesa) dapat disebut sebagai sebuah kata ilmiah yang dapat digunakan dalam

melakukan kegiatan-kegiatan penelitian yang mengikuti ide pemikiran dalam melaksanakan penelitian secara sadar, teliti, dan terarah. Hipotesis juga merupakan hasil sementara terhadap permasalahan yang masih perlu dicari tahu jawaban dari permasalahan tersebut. Hipotesis dalam penelitian tersebut mencoba mengutamakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti (Siyoto & Sodik, 2015: 56). Berikut ini merupakan hipotesis pada penelitian ini yang dapat dijelaskan di bawah ini.

1. H1: Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H2: Adanya pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
3. H3: Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.