

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Flippo (dikutip di Hasibuan, 2020:11).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai Hasibuann (dikutip di Harras, 2020:5).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

###### **2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan

mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2020:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

a. Perencanaan (Planning).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (Development).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (Compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (Integration).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (Maintenance).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (Discipline).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

k. Pemberhentian (Separation).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang

ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2016:7) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Nitisemito (dikutip di Maryati, 2022:23). Lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai yang terkait dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan Oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, serta kelelahan Schulzt & Schultz (dikutip di Maryati, 2022:23).

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja, maka lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

### **2.1.2.2. Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

### 2. Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **2.1.2.3. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

#### **1. Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### **2. Warna**

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### **3. Udara**



Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Lebih jauh disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan) pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan Harras (2020:109). Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik,

mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku Fathoni (dikutip di Yantika, dkk 2018:177)

### **2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Harras (2020:110), secara tegas disiplin kerja dimaksudnya untuk membentuk perilaku disiplin (kedisiplinan). Hal tersebut dilakukan sebagai langkah untuk memastikan setiap pegawai atau karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan sehingga tercapai tujuan yang di harapkan.

Dalam konteks ini, pegawai hanya perlu mempelajari dan melaksanakan apa yang telah ditetapkan. Tentunya organisasi memiliki alasan kuat, termasuk kebaikan bagi pegawai itu sendiri. Oleh karenanya, ketika berbicara disiplin kerja organisasi tidak mentolelir segala bentuk ketidakdisiplinan pegawai atau karyawan.

### **2.1.3.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Harras (2020,114) ada banyak bentuk disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak seperti:

#### **a. Disiplin aturan**

Agar pegawai atau karyawan berperilaku disiplin maka biasanya organisasi membuat suatu ketentuan-ketentuan kerja. Dimana ketentuan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pekerjaan berperilaku.

#### **b. Disiplin pimpinan**

Terkadang pimpinan melakukan pengawasan atau penilaian, dan tidak sedikit pegawai yang memperbaiki dirinya karena takut atau malu. Dalam

prakteknya disiplin pimpinan sangat efektif dalam menerbitkan tindakan penyimpangan.

c. Disiplin hukuman

Sanksi atau hukuman sering terjadi menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam hal pelanggaran. Disadari atau tidak, hukuman mampu mengunggah rasa ketakutan pegawai, sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran.

#### **2.1.3.4. Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016:10) faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan.
2. Faktor sistem penghargaan.
3. Faktor kemampuan.
4. Faktor balas jasa.
5. Faktor keadilan.
6. Faktor pengawasan melekat.
7. Faktor sanksi hukuman.
8. Faktor ketegasan.
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

#### **2.1.3.5. Indikator – Indikator dalam Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016,94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

#### **2.1.4. Kinerja Pegawai**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (dikutip di Maryati, 2022:9). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (dikutip di Maryati, 2022:9). Dengan demikian, kinerja karyawan bisa di ukur dari

kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada diri karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dirinya, maka semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab (Maryati, 2022:9).

Dari beberapa Definisi yang sudah disebutkan, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dalam organisasi.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pada praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan, baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi individu maupun organisasi.

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja (dikutip di Maryati, 2022:11) adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian harus dimiliki oleh semua karyawan organisasi. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Individu yang mempunyai pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan memberikan *output* pekerjaan yang baik,

sedangkan jika individu itu tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka outputnya rendah. Artinya, pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan mempermudah individu untuk menjalankan pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan berguna untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang bagus akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat, dan sebaliknya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

d. Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan total cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggungjawab, sehingga kinerjanya juga baik. Sebaliknya, orang yang mempunyai kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggungjawab yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk menjalankan sesuatu. Jika seseorang mempunyai dorongan yang kuat dari

dalam dirinya maupun dari luar, maka seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang mengikuti perintahnya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja.

g. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin akan berdampak pada kinerja karyawan.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau nilai-nilai yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan harus diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang, atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan

pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja akan berdampak positif terhadap kinerja.

j. Loyalitas

Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat kerja. Karyawan yang setia atau loyal akan selalu mempertahankan kebiasaan kerjanya, tanpa terganggu oleh gangguan dari luar organisasi.

k. Komitmen

Komitmen menunjukkan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan, membuat karyawan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

l. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk meningkatkan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh, kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

m. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nya nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat



suasana kerja kondusif , sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

#### **2.1.4.3 Indikator Untuk Mengatur Kinerja**

Menurut Mangkunegara (dalam Maryati, 2022:15) Untuk mengukur kinerja karyawan, bisa dilihat dari :

##### **A. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian , presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

##### **B. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

##### **C. Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik.

##### **D. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

perusahaan. Tanggung jawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Nitisemito (dikutip di Aslia, 2019:67). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam pelaksanaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis Suparyadi (dikutip di Kuraising 2020:13).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh George R Terry Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Musadieq dkk, 2014:3).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dapat memengaruhi pelaksanaan kerja baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan.

#### **2.1.5.2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan Sutrisno (dikutip di Saputri dkk, 2022:2). Peningkatan disiplin

menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja Hariandja (dikutip di Waoma, 2021:207).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Trahan dan Steiner bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai (Rahayu, 2015:29).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karena disiplin kerja menjadi bagian penting dalam perusahaan sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja.

### **2.1.5.3 Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya Mangkunegara (dikutip di Sari, 2018:23). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja Kasmir (dikutip di Maryati, 2022:11).

Lingkungan kerja dan disiplin kerja keduanya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan adanya disiplin yang tinggi disertai lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif maka kinerja pegawai akan menghasilkan kerja yang maksimal Hal ini dikarenakan pegawai patuh dan taat pada peraturan instansi atau perusahaan tersebut artinya apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka harus menegakkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang (Sari, 2017:76).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sumadji dan Suartman menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat (Septiawan, 2020:176). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat orang betah bekerja dan fokus serta ditambah dengan karyawan selalu mentaati peraturan kerja, norma, dan nilai maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 2.2 Penelitian sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rizki Indah Kartikasari dan Indi Djastuti	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT Tunas sejati Cilacap. Volume 6, Nomor 4, tahun 2017.	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Disiplin Kerja</li> </ul> Variabel Terikat : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul> Variabel Intervening : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> </ul> Alat Analisis : Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa pelatihan dan Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja	Meneliti Variabel disiplin kerja dan menggunakan alat analisis Regresi Linear Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi Penelitian</li> </ul>

			karyawan.		
2.	Veronika Uba, Indri Astuti, Ricky E. Foeh	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang. Volume 13, Nomor 2 tahun 2021	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> </ul> <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul> <p>Alat Analisis : Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear sederhana</p> <p>Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	Meneliti Variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Salah satu Variabel bebas</li> </ul>
3.	Nora Dewi	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Ogan Komering Ulu,	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Budaya Organisasi</li> </ul> <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja</li> </ul>	Meneliti Variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan alat Regresi Linear Berganda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Jumlah Responden</li> <li>• Salah satu variabel bebas</li> </ul>

		Tahun 2021.	<p>Karyawan</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.</p>		
4.	Yudi Apriansyah	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja ( Persero ) Tbk. Tahun 2019.	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin</li> <li>• Penempatan</li> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul> <p>Alat Analisis : Regresi Linear</p>	Meneliti Variabel Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi Penelitian</li> </ul>

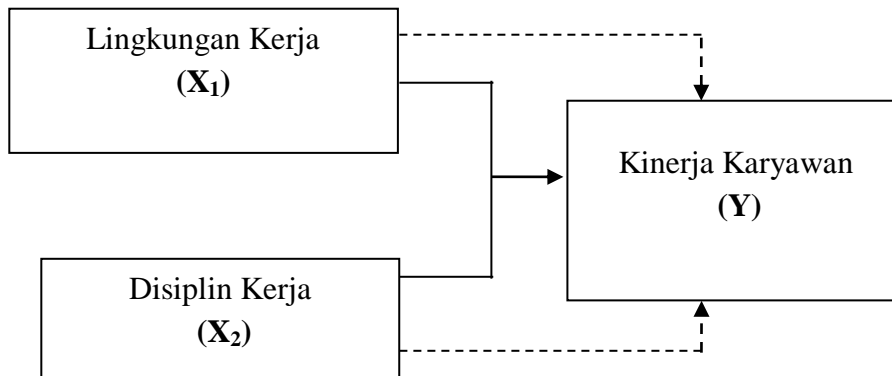
			<p>Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa Disiplin, Penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.</p>		
5.	Vilantina dan Saptani Rahayu	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Volume 6, Nomor 1 tahun 2019.</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Motivasi</li> </ul> <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kemimpinan</p>	<p>Meneliti Variabel bebas Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi Penelitian</li> </ul>



			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		
6.	Saudi Berlian, Indah Octaviana, Riri Hanifa	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. Volume 3, Nomor 1, Tahun 2022.	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Sederhana</p> <p>Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	Meneliti Variabel bebas lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi Penelitian</li> </ul>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



**Gambar 2.1**

### Kerangka Pemikiran

**Keterangan** :

----- : Secara Parsial

————— : Secara Simultan

### 2.4. Hipotesis

Menurut Kerlinger, (dalam Ridhahani, 2020:47) Hipotesis adalah simpulan sementara atau preposisi yang tentative tentang hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian suatu hipotesis merupakan suatu preposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diuji dan suatu hubungan tertentu antara dua variable. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan.