

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras, et al., 2020:5) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (dikutip di Harras, et al., 2020:6) manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolah manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, serta pengembangan guna untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras, et al., 2020:9) menjelaskan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
2. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
3. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing dan melakukan kerja sama tim yang solid.
4. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

5. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (dikutip di Harras, et al., 2020:10-11) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sebagai pelaksanaan manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. Setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (*actuating*) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

2. Sebagai operasionalisasi kegiatan

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Harras (2020:109) disiplin adalah kepatuhan. Intinya, 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).

Menurut Goodin (dikutip di Harras, et al., 2020:111) Pandangan berbeda dari teori ini adalah, bahwa disiplin merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas, laporan, dan hasil kerja. Semuanya diatur tanpa terkecuali. Kuatnya pengaruh disiplin ini secara pasti mampu memperkuat stigma atau persepsi pegawai tentang betapa bermanfaatnya disiplin itu. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai cara untuk melatih dan meningkatkan keahlian seorang karyawan.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja

Menurut Pearson (dikutip di Harras, et al., 2020:112): adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi Disiplin kerja diantaranya yaitu:

- a. Berupa tekanan

Disiplin diterjemahkan sebagai cara perusahaan mengendalikan pegawai, dan secara psikologi pegawai akan cepat merespons jika aturan disiplin

memiliki bobot mental yang tinggi. Maka sifat disiplin dalam hal ini adalah memberikan beban yang mampu menekan kesadaran pegawai dalam berdisiplin.

b. Berupa tanggung jawab

Disiplin menuntut tanggung jawab pegawai atas komitmen yang telah disepakati. Maka atas dasar ini, sifat disiplin tidak menoleransi kesalahan dan perbuatan yang tidak bertanggung jawab.

c. Berupa hukuman

Disiplin diartikan sebagai pemberi efek jera. Bahwa tindakan kelalaian yang disengaja atau tidak dapat berpotensi mendatangkan kerugian bagi pegawai itu sendiri, misalnya pengurangan gaji. Dengan hukuman ini disiplin berorientasi memberikan efek jera, agar tidak terulang kembali kesalahan.

2.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Harass (2020:115-116) Sejatinya disiplin kerja dibuat untuk memfasilitasi pegawai atau karyawan agar bersikap dan berperilaku baik, diantaranya:

a. Disiplin preventif

Jenis disiplin berupa umumnya berupa ketentuan tertulis yang setiap pegawai atau karyawan mengetahuinya dan sifat tindakannya berupa saran atau teguran. Tujuan dari Disiplin preventif memberikan kesempatan SDM untuk memperbaiki dirinya dan terhindar dari risiko yang lebih besar (seperti diberhentikan/ PHK).

b. Disiplin korektif

Adanya penilaian kinerja merupakan salah satu implementasi dari disiplin korektif, dan turunannya adalah pengawasan pimpinan. Hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan pegawai atau karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi dan meminimalisir risiko kegagalan.

c. Disiplin absolut

Suatu aturan yang dibuat untuk memastikan tidak ada pelanggaran dan semua pekerja menaati aturan tanpa alasan. Biasanya, jenis ini diterapkan pada suatu institusi militer atau semi militer. Hal tersebut untuk menjamin hierarki organisasi tetap eksis.

d. Disiplin humanis

Aturan disiplin dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Diharapkan pegawai menyadari pentingnya disiplin bagi kehidupannya. Dengan menjadi pegawai yang teratur maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan hasil yang baik akan mendapatkan timbal balik yang baik pula.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harras (2020:119-120) menyatakan bahwa untuk melihat seberapa disiplin pegawai maka dapat dilihat dari sikap di bawah ini:

a. Menghargai waktu

Salah satu ciri pegawai disiplin adalah kebiasaannya terhadap ketepatan waktu. Seperti masuk kerja di awal waktu, melaksanakan

tugas tanpa diperintah, mengikuti rapat sebelum pimpinan datang, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut sudah melekat dalam kehidupan sehari-hari.

b. Taat pada perintah

Ciri lain pegawai disiplin adalah tingginya rasa hormat kepada pimpinan. Dengan sigap pegawai menerima perintah, kemudian segera dilaksanakan dan hasilnya secepat mungkin dilaporkan. Namun hal yang perlu digaris bawahi, ketaatan tersebut sebatas pada ruang lingkup organisasi.

c. Taat pada SOP

Kebiasaan mengikuti SOP adalah ciri pegawai disiplin. Segala sesuatunya selalu melihat ketentuan atau kebijakan. Pegawai selalu melakukan koordinasi dengan pimpinan dan sangat hati-hati dalam mengambil tindakan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (dikutip di Budiasa 2021:39) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Menurut Noah dan Steve (dikutip di Harjanti, 2017:121) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut

Mangkunegara (dikutip di Budiasa 2021:39) menyebutkan lingkungan kerja antara lain orang yang jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik bentuk fisik ataupun on fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dikutip di Budiasa 2021:40-41) menyatakan bawah faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- a. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban sikulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau yang tidak sedap, warna dan lain-lain

1. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan berkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan, dan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu status keluarga, jumlah keluarga dan tingkat kesejahteraan.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan, dengan komunikasi yang baik di dalam organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dikutip di Budiasa 2021:41-43) mengatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur udara pada tempat kerja

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban udara pada tempat kerja

Kelembaban adalah banyak air yang mengandung dalam udara dan sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia, bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka peredaran darah dalam tubuh akan makin aktif guna pemenuhan oksigen.

4. Sirkulasi udara pada tempat kerja

Udara yang segera dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya mempengaruhi kualitas udara dan pernapasan para pekerja.

5. Getaran mekanis pada tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi, kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan.

6. Aroma pada tempat kerja

Adanya aroma tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, cara dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau bau yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan parah bekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

8. Dekorasi pada tempat kerja

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja saja tetapi mereka juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

9. Musik pada tempat kerja

Alunan musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang, karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan pada tempat kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dikutip di Budiasa 2021:14) menjelaskan yang di maksud dengan kinerja karyawan adalah menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Haras, et al., (2020:14) menjelaskan kinerja adalah hasil membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Menurut Prawirosentono (dikutip di Ferdinand T. Fau dkk, 2021:206) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu bekerja.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (dikutip di Budiasa 2021:15) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya cara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan orang tanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun orang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu dengan baik, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar dirinya, seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurun kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan berlaku sekarang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan pemerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan nya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah makan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan untuk tata bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain

komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Harras (2020: 21) menyatakan perlu ada Ukuran yang jelas untuk dapat menilai apakah seorang karyawan atau pegawai berkinerja. Hal ini dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan itu sendiri, diantaranya dapat dilihat dari:

a. Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka prang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

b. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat didalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisqasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi, dan lain sebagainya.

c. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil atau terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

d. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi *stakeholder*. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (dikutip di Wau, et,al, 2021:207). menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, disiplin kerja penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, disiplin yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

2.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Leblebici (dikutip di Harjanti & Josephine (2017) menyatakan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di simpulkan, lingkungan kerja merupakan suatu faktor strategis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan di perhatikan kondisi lingkungan kerja dengan baik maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

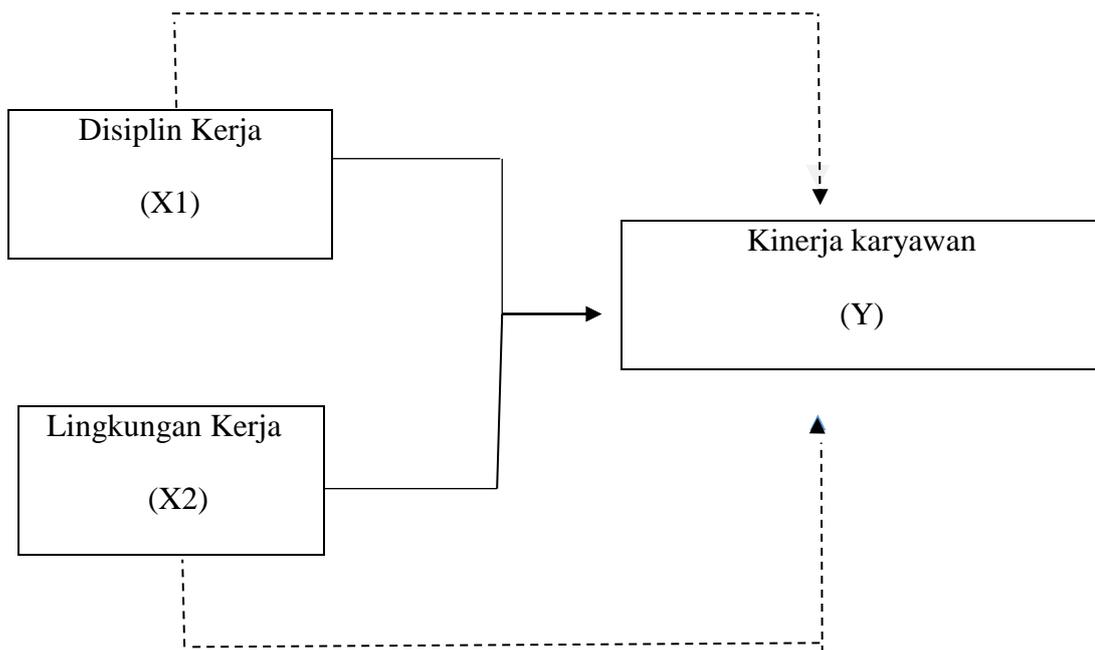
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Siti Nurhayati Putri Utami	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, PT UCR INDONERISA MM2100. <i>Skripsi</i> . Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu sosial Universitas Pelita , 2019	Variabel X1:Lingkungan Kerja X2:Disiplin Kerja Y: Kinerja karyawan Alat analisis: Metode kuantitatif. Hasil penelitian : untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus PT. URC Indonesia.	1. Variabel 2. Alat analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian
2.	Sarah Dwi Kusmiyatun	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. <i>Jurnal</i> . Universitas Pamulang Vol 6, no 1, 2021	Variabel X1:Lingkungan Kerja X2:Disiplin Kerja Y: Kinerja karyawan Alat analisis: Analisis linier berganda. Hasil penelitian: untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	1. Variabel 2. Alat analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian

			Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan.		
3.	Ferdinand T. Fau	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan</i> . Vol 4, no 2, 2021	Variabel X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Penghargaan Y: Kinerja Pegawai Alat analisis: model Regresi Linier Berganda Hasil penelitian : ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	1. Variabel 2. Alat analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian
4.	Ariska Putri, Suroyo, Tiara Noviarini	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. <i>Jurnal. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana Program Studi Komputerisasi Akuntansi Universitas Mitra Karya</i> . Vol 3, no 1, 2022	Variabel X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Y: kerja Pegawai Alat analisis: analisis linier berganda. Hasil penelitian: untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai, pada kinerja pegawai, Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta	1. Variabel 2. Alat analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian

5.	Feny Adita	Pengaruh Lingkungan Kerja , disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap kinerja pegawai (Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang). Skripsi. Program studi akuntansi fakultas ekonomi, Universitas Muhamadiyah Magelang 2019	Vaariabel X1:Lingkungan Kerja X2:Disiplin Kerja X3: Penghargaan Y: Kinerja Pegawai Alat analisis: Regresi Linier Berganda Hasil penelitian : untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai, pada kinerja pegawai, Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang.	1. Variabel 2. Alat analisis	1. tahun penelitian 2. Tahun penelitian
----	------------	---	--	---------------------------------	--

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen dalam hal ini adalah Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).



Ket:

- - - - -> = Parsial

————> = Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8. Hipotesis

Duli (2019:130) hipotesis juga dapat diartikan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Thamrin Brother Cabang Belitang baik secara Parsial maupun Simultan.