

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Menurut Rivai (2014) (dikutip di Harras et al., 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Kasmir (2018:6) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan individu dan organisasi.

Hasibuan (2014) Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan (dikutip di Harras et al., 2020:5)

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

Adapun fungsi Operasional MSDM merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi dimilikinya. M. Yani, (2012:4) Fungsi Operasional MSDM terbagi menjadi enam fungsi yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi / perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral MSDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi / perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

### **2.1.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut M. Yani, (2012:3) :

a. Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia.

b. Pendekatan Manajerial

Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan kepada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain.

c. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.

#### d. Pendekatan Proaktif

Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi Dengan karyawan, manajer dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik adalah salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan MSDM karena Lingkungan Kerja Fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) (dikutip di Dwi & Ismoyo, 2023) lingkungan kerja fisik adalah keadaan kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, yaitu tentang sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak danlain-lain, akan tetapi ada bebrapa faktor yang dapaat mempengaruhi kinerja karywan dengan ingkungan kerja fisik yaitu kebersihan, sirkuasi, penerangan, udara, penerangan dan keamanan.

#### **2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Afandi (2021:66) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik meliputi :

##### a. Rencana Ruang Kerja,

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan, Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *Visual Privacy dan Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi " terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

#### **2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Afandi (2021:71) Manfaat lingkungan kerja fisik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.2.4 Efektivitas Lingkungan Kerja Fisik**

Afandi (2021:70) Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam Perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

### 1. Cahaya

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

### 2. Warna

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 telpon, parkir motor, dan lain- lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sadermayanti (2001) (dikutip di Faizal & Adi, 2019) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik sebagai berikut:

### 1. Penerangan atau Pencahayaan di tempat kerja

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

### 2. Sirkulasi Udara

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

### 3. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan Satpam (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

### 4. Temperatur atau Suhu udara di Tempat Kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

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. Menurut Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran,

ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

### **2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Semangat atau moril (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa

kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Pearson (dikutip di Harras, et al., 2020:112) 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.

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.

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

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

a. Menghargai waktu

Salah satu ciri petugas disiplin adalah kebiasaannya tepat waktu. Seperti berangkat kerja lebih awal, mengerjakan 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 sikap 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 melakukan koordinasi dengan pimpinan dan sangat hati-hati dalam mengambil Tindakan.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (dikutip di Budiasa 2021:14) menjelaskan yang dimaksud 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.

Menurut Grote (dikutip di Mangkunegara, 2017:194) penilaian kinerja adalah system manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya disiapkan oleh atasan langsung. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi

formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

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

##### 1. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

##### 2. Motivasi

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 sesuatu dengan baik.

##### 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

##### 4. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

#### 5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

#### 6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 8. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimasa tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 9. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 10. Disiplin Kerja

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.

#### **2.1.4.3 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 organisasi. 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.

## **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Leblebici (dikutip di Harjanti & Josephine (2017) menyatakan lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan meningkat. 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. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu faktor strategis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan di perhatikan kondisi lingkungan kerja fisik dengan baik maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan di mana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Nisa dkk (2019) bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} 27,788 \geq 3,232$   $F_{tabel}$  dan signikasi 0,05 sehingga keputusannya H1 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Malang Kota hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F dengan hasil  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan signifikasi 0,05 sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

#### **2.1.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan 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. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja

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

Berdasarkan Hasil Penelitian Yuliandani dkk (2023) hasil pengujian terbukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan. Dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 161,109 lebih besar dari Ftabel 2.35.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu yang membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan ornlitas dari penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan untuk penelitian ini:

**Tabel 2.1**

### Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan, PT. Semen Padang. Jurnal Manajemen (JM) Vol. 3, No.1 Tahun 2021	Variabel X1 :Lingkungan Kerja X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y :Kinerja karyawan Alat analisis : Regresi Liniear Berganda Hasil penelitian : Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan	Variabel : X1: Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan Alat analisis : Regresi Liniear Berganda	X2 : Motivasi Objek penelitian : PT. Semen Padang Tahun Penelitian : 2021

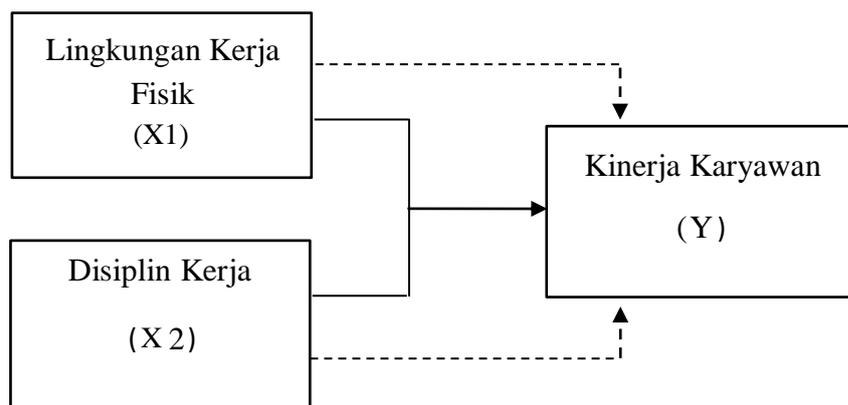
			disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan, PT. Semen Padang.		
2	Lutfia Yuliandani, Mahmudah Enny Widiyaningrum, M.Fattah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Tbbm Surabaya Group Jurnal : <i>Indoneesian Journal Of Managemant Scince</i> Vol. 2, No.1 Tahun 2023	Variabel X1: Gaya Kepemimpinan X2: Disiplin Kerja X3 : Pelatihan Y: Kinerja Karyawan Alat analisis: Regresi Linear Berganda Hasil penelitian : berdasarkan hasil penelitian variable Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group.	- Variabel : X1:Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja karyawan	Objek penelitian : PT. Resindo Jakarta Selatan. Tahun Penelitian: 2021 Alat Analisis : Regresi liniear berganda
3	Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani,	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Tbk. Area	Variabel X1:Komunikasi X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Karyawan Alat analisis:	Variabel : X2 : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan	Variabel : X1 : Komunikasi Objek penelitian : PT PLN (Persero) Tbk. Area Malang

	Yuntawati Fristin.	Malang Rayon Malang Kota. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.5, No.2, Tahun 2018	Regresi Linear Berganda Hasil penelitian : Pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Malang Kota hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F dengan hasil Fhitung $\geq$ Ftabel dan signifikansi 0,05 sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.	Alat analisis : Regresi Linear Berganda	Rayon Malang Kota. Tahun Penelitian : 2021
4.	Yayuk Kusmiyati	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Palembang Tahun 2022	Variabel : X1: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat analisis: Analisis Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian: Bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa disiplin	Variabel : X1: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karywan	Objek penelitian : PT. Semen Baturaja Palembang Tahun Penelitian : 2022 Alat Analisis : Regresi Linear Sederhana

			kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang		
5.	Desvrita Syaputri	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekan Baru Tahun 2021	Variabel : X1: Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Alat analisis: Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian: Secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan	Variabel : X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan Alat analisis : Regresi Linear Berganda	Variabel : X2 : Lingkungan Kerja Objek penelitian : PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan Pekan Baru Tahun Penelitian : 2021

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013:89) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sistem tentang hubungan antar variabel yang diteliti yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), serta satu variabel yang di pengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y), sehingga penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Keterangan :**

----- : Secara Simultan

————— : Secara Parsial

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:99), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Yuda Nugraha Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan.