

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia secara umum merupakan potensi dan kemampuan yang dimiliki manusia untuk bekerja dan berkontribusi pada Perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi. Humaniora et al. (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang secara nyata sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tidak adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun dengan batuan peralatan yang canggih. Karena itu dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menciptakan kinerja baik.

##### **2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Putri et al. (2022) dalam jurnalnya mengatakan sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur tempat atau kewenangan seluruh pekerja dengan menetapkan pembagian tugas seperti: hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan Perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi hanya merupakan serangkaian alat untuk mendapatkan tujuan.

## 2. Pengarahan

Pengarahan adalah mengarahkan semua pekerja agar mau bekerja dengan baik dan disiplin secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Pengarahan dilakukan oleh atasan dengan menugaskan bawahan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

## 3. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan perencanaan karyawan yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program-program seperti pengorganisasian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

## 4. Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan seleksi, penarikan, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

## 5. Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan untuk mengembangkan keterampilan baik keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pekerja melewati pelatihan dengan sesuai pekerjaan baik masa kini maupun masa yang akan datang.

## 6. Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung atau secara tidak langsung kepada pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi ialah adil dan layak adil berarti sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak yaitu dapat memenuhi kebutuhan primer seorang pekerja serta mengikuti batas

minimum pemerintah setiap daerah serta berdasar pada internal dan eksternal perusahaan.

#### 7. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua pekerja agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang direncanakan. jika ada terjadinya penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pekerja mencakup kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksana pekerjaan serta menjaga situasi lingkungan kerja.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah proses untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pekerja agar mereka tetap bekerja dengan baik.

#### 9. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pekerja dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan penyebab yang lainnya.

#### 10. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses untuk mempersatukan kepentingan pekerja dan kebutuhan perusahaan atau organisasi agar tercipta kerja sama yang selaras serta saling menguntungkan. Pekerja mendapatkan kebutuhan pekerja dari hasil pekerjaannya, perusahaan memperoleh laba.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Safitri & Hirawati. (2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan dengan menyerahkan semua keahliannya untuk mendapatkan hasil optimal, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam segala

kegiatan dan tersebut dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan untuk lebih efektif. Sedangkan Astuti & Rahardjo (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Anggraini et al. (2024) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, hal ini menjadi harapan bagi semua organisasi yang memiliki pegawai, dengan harapan kinerja pegawai inilah yang mampu meningkatkan kinerja dalam upaya organisasi mencapai tujuan. Dewi Prastiyani & Aziz Winardi (2022) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dilakukan berdasarkan kemampuannya yang sesuai dengan target perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kasmir menyatakan dalam Andriyani et al. (2020) bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

#### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seorang pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat, sesuai dengan yang dikatakan. Kesimpulannya adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih tinggi, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan seorang pekerja tentang pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, demikian sebaliknya. Berarti dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan baik akan mempengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah rancangan pekerjaan yang akan mempermudah pekerja dalam mencapai tujuannya. maka jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan pekerja untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dan pula sebaliknya, dari situ dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang pekerja.

## 4. Kepribadian

kepribadian adalah kepribadian atau karakter seseorang yang dimiliki seseorang. Jika seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan mempermudah dan akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan juga penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

## 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan. Jika pekerja memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya seperti atasan atau perusahaan, maka karyawan akan terpacu atau mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karena itu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seorang pekerja akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah pekerjanya untuk mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Lingkungan Kerja adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur 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 melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang pekerja untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya seorang pekerja itu bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun saat perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pekerja untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pekerja kepada janji atau sumpah yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen adalah kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu usaha pekerja untuk menjalankan aktivitas

kerjanya secara sungguh- sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, semisal waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan kepadanya dan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. pekerja yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### **2.2.3 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Afandi (2018) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan serangkaian bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Merupakan serangkaian bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

merupakan serangkaian cara untuk menggunakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Merupakan perilaku taat pada hukum dan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk menentukan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diberi pengarahannya, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian yaitu

Ketelitian merupakan tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu telah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses pengarahan serta memberi contoh oleh seorang pemimpin terhadap pekerja, dalam upaya mendapatkan tujuan organisasi yang ingin dituju.

8. Kejujuran

Kejujuran merupakan salah satu perilaku dan sifat seseorang yang sulit untuk diterapkan

9. Kreativitas

Kreativitas merupakan proses mental atau perilaku yang melibatkan serta mendorong gagasan atau yang menimbulkan gagasan.

## **2.3 Lingkungan kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam menciptakan kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting secara langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Eko Yuliawan & Fendi Nurrohman (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik pula. Lingkungan kerja menurut Sri Widodo dalam Andriyani et al. (2020) merupakan lingkungan dimana karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang tersedia dan diperlukan untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Yantika et al. (2018) lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang nantinya akan mendorong kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting saat karyawan melakukan aktivitas bekerja. karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menguras waktu dan tenaga yang lebih banyak dan menjadikan pekerjaan yang tidak maksimal. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat meningkatkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sunarno (2021)

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ataupun tersedia di dalam lingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi perseorangan maupun kelompok pekerja yang dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada pekerja.

### **2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi aktivitas ataupun produktivitas pekerja, menurut Sudarmayanti (2018) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang terdapat di sekitar lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara

langsung atau tidak secara langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori antara lain:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan para karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
  2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).
2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama karyawan, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan.

#### **A. Lingkungan kerja Fisik**

Menurut Inbar (2018) dalam jurnalnya lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada di sekitar lingkungan pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan lingkungan kerja yang berbentuk dan berwujud dan yang berada disekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik juga meliputi pencahayaan dalam ruang kerja, warna, udara, serta suara yang mempengaruhi karyawan terhadap tugas yang dibikan kepada karyawan.

#### **B. Lingkungan Kerja non-fisik**

Hariandja dalam Wenas & Ikham, (2023) menyatakan lingkungan kerja non-fisik memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Hubungan atasan dengan bawahan  
Yaitu penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan dapat meliputi banyak hal seperti tugas yang harus dilakukan bawahan,

peraturan perusahaan atau organisasi, tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan peraturan. Hubungan atasan dan bawahan harus dijaga supaya selalu harmonis, dengan saling menghargai dan beretika dengan baik antara satu sama lain untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

## 2. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam perusahaan namun mempunyai tugas yang berbeda. Hubungan antar karyawan adalah hubungan akan selalu terjadi dan tidak bisa pungkiri, di karenakan karyawan bekerja di dalam satu ruangan sama dan menimbulkan interaksi satu sama lain.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sudarmayanti (2017) mengatakan lingkungan kerja fisik memiliki faktor pendukung meliputi:

#### 1. Penerangan dan pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan cahaya adalah unsur penting dalam lingkungan kerja yang bermanfaatnya bagi pekerja yang berguna untuk mempermudah dalam bekerja, penerangan yang baik akan menciptakan suatu tempat yang aman, mempermudah dalam melakukan kegiatan dan juga membuat pengelihatn lebih jelas, dengan demikian kinerja karyawan akan optimal. Tetapi perlu diperhatikan penerangan yang baik merupakan penerangan yang tidak menyilaukan.

#### 2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan faktor penting yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada disekitar pekerja dapat indikasikan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi Kesehatan pekerja. Sumber utama

adanya udara segar antara lain adanya tanaman di sekitar lingkungan kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen membuat karyawan merasa sejuk dan segar selama menjalankan tugas. Oleh karena itu membuat mereka semangat lagi dalam bekerja. Siklus udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman. Pertukaran udara sangat dibutuhkan dalam ruang kerja terutama terdapat banyak pekerja, siklus udara yang baik akan membuat karyawan mendapat oksigen yang cukup. Untuk menciptakan siklus udara yang baik yaitu dengan tersedianya ventilasi yang cukup, perusahaan juga bisa menyediakan vasilitas kipas angin dan air conditioning (AC) untuk menunjang kinerja karyawan

3. Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal,

Setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan menyesuaikan diri menjaga temperatur di dalam tubuhnya agar normal. Kemampuan beradaptasi setiap pekerja berbeda-beda sesuai di daerah mana karyawan itu hidup, karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuannya dalam beradaptasi dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan warna dapat mempengaruhi perasaan dan pikiran karyawan. Warna merah dipandang memiliki sifat warna yang dinamis, merangsang dan panas, warna ini mempunyai pengaruh menimbulkan semangat kerja karyawan. Warna kuning dikenal dengan warna yang mencerminkan sifat anggun, bebas, dan hangat. Warna kuning mempunyai pengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata. Warna biru dipandang memiliki sifat warna yang tenang, tentram dan sejuk, warna ini mempunyai pengaruh yang dapat

menurunkan tekanan atau ketegangan. Pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada ruang kerja dapat memberikan semangat dan kenyamanan bekerja bagi karyawan.

#### 5. Kebersihan di tempat kerja

Perusahaan seharusnya menjaga kebersihan lingkungannya, dikarenakan selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat pekerja dalam melaksanakan kerja. Kebersihan lingkungan kerja bukan hanya tugas dari para petugas kebersihan saja melainkan karyawan juga wajib menjaga kebersihan, karena kebersihan perusahaan adalah tanggung jawab bersama.

#### 6. Keamanan di tempat kerja

Keamanan karyawan di lingkungan kerja harus diperhatikan. Supaya menjaga keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan saat bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan bekerja dengan aman, tidak adanya tekanan dan kekhawatiran saat bekerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja aman dengan cara memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan dan memasang CCTV.

### **2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Sari (2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan stabilitas yang lebih besar akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang baik karenan naiknya citra perusahaan

## **2.4 Disiplin kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Novianty dalam Basirun et al., (2022) disiplin kerja adalah sikap sadar kedisiplinan seorang karyawan untuk menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan ataupun menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisiensi serta tepat waktu. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat disesuaikan untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan

Menurut Ramadhan & Fitriansyah (2022) disiplin karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugasnya dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan selalu bekerja dengan baik saat tidak diawasi pimpinan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan melakukan hal lain yang tidak ada hubung pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang memiliki disiplin akan patuh patuh pada peraturan yang ada di lingkungan kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki disiplin akan patuh pada peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Karyawan yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan adanta paksaan. Oleh karena itu karyawan yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang malas karena waktu kerja dipergunakan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang tugaskan.

### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2017) dalam jurnalnya mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya pemberian kompensasi tentunya akan dapat mempengaruhi disiplin kerja bagi para pekerja. Setiap pekerja akan mematuhi semua peraturan yang ada apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjankan untuk perusahaan.
2. Terdapat keteladanan pemimpin dalam perusahaan  
Keteladanan seorang pemimpin sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua pekerja akan melihat bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari setiap ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan kepada aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Terdapat aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pengarahan disiplin tidak dapat berjalan dalam perusahaan, apabila tidak adanya aturan yang tertulis yang dapat dijadikan sebagai pandangan bersama. Disiplin kerja tidak akan terlaksana apabila peraturan yang telah dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi tertentu.
4. Keberanian pemimpin dalam menentukan tindakan  
Pemimpin harus berani menentukan tindakan apabila salah satu pekerja telah melanggar peraturan kedisiplin yang harus diberikan tindakan yang tegas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan pekerja. Tindakan tegas dari seorang pemimpin akan pekerja yang melanggar dan tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dibuatnya membuat karyawan merasa terlindungi, serta membuat pekerja tidak akan mengulangi pelanggaran.
5. Terdapat pengawasan pemimpin  
Seorang pemimpin merupakan seseorang yang sangat tepat untuk melakukan pengawasan kepada para pekerja. Hal tersebut karena para pemimpin yang sangat tahu dan sangat dekat dengan para pekerjanya. Seorang pemimpin sangat bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan agar tugas yang diberikan kepada pekerjanya berjalan dengan optimal.

6. Terdapat perhatian kepada para karyawan  
Seorang pemimpin yang dapat memberikan perhatian yang besar kepada pekerja akan dapat menciptakan disiplin kerja yang optimal. Seorang pemimpin yang memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pekerja, dan akan berpengaruh besar pada semangat kerja karyawan, prestasi, serta moral pekerja.
7. Terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin antara pekerja:
  1. Saling menghormati antara pekerja apabila bertemu dalam lingkungan kerja
  2. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pekerja turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  3. Sering mengikutsertakan pekerja dalam pertemuan, terutam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

### **2.4.3 Indikator yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Rivai & Julita (2020) mengatakan ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Ketaatan pada Kewajiban  
Pekerja yang taat kepada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti peraturan kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Kehadiran.  
Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan pekerja yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
3. Ketaatan pada Standar Kerja  
Dalam kasus tersebut dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
4. Bekerja Etis  
Pekerja mungkin melakukan hal yang tidak sopan ke pembeli atau sesama

pekerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Dalam hal ini termasuk salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

#### 5. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pekerja harus selalu memiliki kewaspadaan akan sesuatu di tempat kerja, pekerja harus selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan alat dan pengamanan kerja secara efektif dan efisien.

#### 2.4.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Handoko & Sari (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

##### 1. Disiplin Preventif

merupakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong para karyawan supaya mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat cegah. Tujuan disiplin merupakan untuk mendorong munculnya disiplin para karyawan bukan semata-mata dipaksakan perusahaan.

##### 2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan korektif yang berbentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan yang berbentuk peringatan atau skorsing. Sasaran bersifat positif mendidik dan memperbaiki, bukan tindakan negative.

##### 3. Disiplin Progresif

Berupa memberikan hukuman lebih berat terhadap pelanggaran yang terus terulang, yang bertujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan agar mengambil tindakan berhati-hati sebelum sangsi yang lebih berat berikan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai acuan dan perbandingan penelitian yaitu sebagai tabel berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisa	Hasil Penelitian
1	Aditya Shiro Ramadhan, Fitriansyah (2022) Pengaruh lingkuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) <i>Borneo Student Research</i>	Kinerja Karyawan Disiplin kerja Lingkungan kerja	Lingkungan kerja: Lingkungan kerja fisik: suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan Lingkungan kerja non fisik  Disiplin kerja: Kompensasasi, pengawasan, keteladanan pemimpin, perhatian pada karyawan  Kinerja karyawan: kualitaan, kuantitas, tanggung jawab, produktivitas, sikap terhadap tugas	Penelitian Kuantitatif  Menggunakan Smart LPS dan SPSS	Lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisa	Hasil Penelitian
2	Winda andriani, rahmi widyanti (2020) Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawaaan (studi pada karyawan rumah sakit islam Banjarmasin) <i>Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen</i>	Kinerja Karyawan  Disiplin kerja  Lingkungan kerja	Lingkungan kerja: Lingkungan kerja fisik pewarnaan, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, tata ruang, peralatan Lingkungan kerja non-fisik hubungan dengan atasan rekan kerja  Disiplin kerja: ketepatan waktu, kepatuhan, kehadiran  Kinerja karyawan: keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas	Penelitian Kuantittif Meggun akan SPSS	Lingkuangan kerja Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Terdapat Pengaruh secara parsial antaran disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan
3	Raditya novian Pradipta (2020) Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i>	Kinerja Pegawai  Disiplin kerja  Lingkungan kerja	Lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik  Disiplin kerja: kehadiran, komunikasi, kepatuhan, tingkah laku  Kinerja karyawan: kualitaan,	Penelitian kuantitatif Meggun akan data primer	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan pegawai positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisa	Hasil Penelitian
			kuantitas, tanggung jawab, produktivitas, sikap terhadap tugas		pegawai
4	Shaqila Dwi Anggraini Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan <i>Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta</i>	Kinerja Pegawai  Disiplin kerja  Lingkungan kerja	Lingkungan kerja: Suasana kerja, fasilitas untuk karyawan  Disiplin kerja: kehadiran, penggunaan waktu secara efektif, ketaatan pada peraturan instansi, tingkat kewaspadaan bertanggung jawab  Kinerja karyawan: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja kerjasama.	Penelitian kuantitatif Menggunakan sampling jenuh	Lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai
5	Sunarno (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i>	Kinerja Pegawai  Disiplin kerja  Lingkungan kerja	Lingkungan kerja: pewarnaan, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, tata ruang, peralatan hubungan dengan atasan rekan kerja	Penelitian kuantitatif Menggunakan analisis regresi berganda	Ada pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisa	Hasil Penelitian
			Disiplin kerja: kehadiran, komunikasi, kepatuhan, tingkah laku  Kinerja karyawan: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja kerjasama.		

Sumber: Diolah penulis tahun 2025

## 2.6 Kerangka Pemikiran

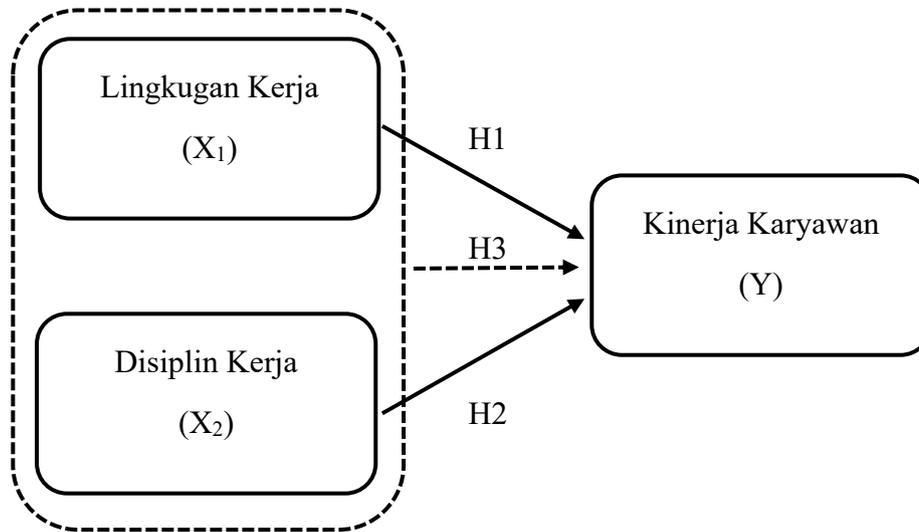
Kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan antara variabel yang di teliti, berdasarkan judul penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan sementara adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja berperpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja adalah suatu keadaan dan apapun yang tersedia disekitar tempat kerja karyawan yang dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan disiplin saat bekerja. Oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal. Berikut adalah hubungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

Peran lingkungan kerja bagi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan yang harus di perhatikan oleh manajemen perusahaan. Budiman & Riyanto, (2013) mengatakan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap karyawan dan juga berdampak pada kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Apa bila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan,

serta sebaliknya jika lingkungan kerja pada perusahaan kurang baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan saat bekerja. Hadi & Irbayuni, (2021) mengatakan lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan tersebut, antara lain fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan tempat kerja, pencahayaan yang memadai, dan ketenangan di lingkungan kerja

Disiplin adalah kesadaran serta kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma yang ada di perusahaan yang mencerminkan kedisiplinan seseorang karyawan. mentaati peraturan dalam hal ini merupakan kesediaan seorang karyawan dalam mengikuti serta menjalankan seluruh aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan pada perusahaan, serta mentaati norma dalam hal ini merupakan menghormati nilai yang berlaku pada Perusahaan. Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, (2021) disiplin kerja merupakan kebijakan yang digunakan agar karyawan mau mengubah tingkah laku dan dapat meningkatkan kesadaran dan ketersediaan dalam mentaati segala kebijakan yang dibuat perusahaan. karyawan yang mempunyai disiplin tinggi dapat mengarah lebih teratur seperti masuk dan pulang kerja yang tepat waktu, patuh pada semua peraturan dan membangun hubungan yang baik pada sesama karyawan.

Kinerja menurut Putri & Winarningsih, (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan operasional Perusahaan. sedangkan Amalia & Saragih, (2023) mengatakan kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti norma atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. kinerja merupakan hasil kerja karyawan dimana keseluruhan hasil bisa dibuktikan secara konkrit serta dapat diukur.



Sumber: Dibuat penulis tahun 2025

Keterangan :

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variable Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

## 2.7 Pengajuan Hipotesis

Mardalis (2016) mengatakan didalam jurnlanya bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang dipergunakan untuk permasalahan yang di ajukan dalam penelitian. Berdasarkan krangka berpikir dan teori, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  - H<sub>01</sub> : Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  - H<sub>A1</sub> : Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Apakah Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  - H<sub>02</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kariawan (Y)
  - H<sub>A2</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Apakah Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_{03}$  : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_{A3}$  : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)