

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Peran strategis sumber daya manusia dalam proses pengambilan keputusan serta kegiatan operasional perusahaan menjadikan kualitas tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam merespons perkembangan teknologi (Nastase et al., 2025). Pengembangan tenaga kerja yang kompeten tidak hanya ditentukan oleh penempatan kerja yang tepat, tetapi perlu diawali dengan penerapan sistem seleksi yang komprehensif dan terintegrasi (Alexandro, 2025). Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki kompetensi dan kemampuan yang selaras dengan tuntutan dan dinamika industri modern.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi (Saswita, 2025). Demikian pula, Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja melalui Analisa kebutuhan, melaksanakan proses seleksi dengan benar dan transparan, menempatkan calon karyawan sesuai dengan kompetensinya dan melakukan evaluasi sesuai atas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Prahendratno, et al., 2023). Sedangkan menurut Sumarsono dalam (Edi, 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia Adalah merupakan jasa atau usaha yang dapat di sumbangkan dalam proses produksi. Dalam keadaan lainnya sumber daya manusia memperlihatkan kapasitas suatu Tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan suatu barang dan jasa dalam periode tertentu.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan dan operasional perusahaan, sehingga kualitas tenaga kerja menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dan dinamika

industri. Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, serta evaluasi kinerja yang bertujuan untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kualitas manajemen sumber daya manusia tercermin melalui penerapan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mendorong kepatuhan terhadap aturan dan peningkatan produktivitas, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan, sehingga secara keseluruhan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi dalam menjaga daya saing di tengah ketidakpastian industri sangat bergantung pada kualitas kinerja para karyawannya. Pencapaian performa yang unggul ini merupakan hasil interaksi antara faktor internal berupa disiplin kerja sebagai manifestasi kepatuhan terhadap standar Perusahaan serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang suportif (Putra et al., 2025). Kehadiran ruang kerja yang nyaman secara fisik dan psikis, jika dipadukan dengan ketaatan regulasi yang tinggi, akan menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong produktivitas jangka panjang perusahaan.

Menurut Sinambela dalam (Sularmi & Amni Hayati, 2023) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Prayudi et al., 2023) Kinerja merupakan representasi dari efektivitas individu maupun kolektif dalam merampungkan tanggung jawab operasional sesuai dengan otoritas yang dimiliki. Pencapaian ini tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir yang nyata, tetapi juga mencakup manifestasi perilaku kerja dalam memenuhi standar kualitas, kuantitas, serta durasi penyelesaian yang telah ditetapkan organisasi.

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis oleh organisasi untuk menilai dan mengevaluasi capaian hasil kerja serta

perilaku kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu (Sutrisno, 2020). Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan telah sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan dan metode sebagai berikut:

1. Penilaian berbasis target

Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan terhadap target atau sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Mangkunegara, 2021). Fokus utama penilaian berbasis target adalah tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan waktu yang ditetapkan. Poin-poin yang dinilai antara lain: Pencapaian target kerja Ketepatan waktu penyelesaian tugas Konsistensi hasil kerja.

2. Penilaian perilaku kerja

Penilaian perilaku kerja menekankan pada sikap, etika, dan perilaku karyawan selama menjalankan tugasnya (Nurhasanah et al., 2022). Aspek ini penting karena perilaku kerja yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Poin-poin penilaian meliputi: Disiplin kerja dan kepatuhan terhadap aturan Tanggung jawab dalam bekerja Kerja sama dan komunikasi antar karyawan Inisiatif dan loyalitas terhadap organisasi

3. Penilaian hasil kerja

Penilaian hasil kerja berfokus pada output yang dihasilkan oleh karyawan sebagai bentuk nyata dari pelaksanaan tugas (Imrialis, 2024). Penilaian ini menilai kualitas dan efektivitas hasil kerja tanpa terlalu menekankan pada proses pelaksanaannya. Poin-poin yang dinilai antara lain: Kualitas hasil kerja Kuantitas hasil kerja Tingkat kesalahan atau kecacatan kerja Efisiensi penggunaan sumber daya.

4. Metode penilaian kinerja (rating scale, KPI, dan appraisal)

Dalam praktiknya, organisasi menggunakan berbagai metode penilaian kinerja untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur, antara lain:

Rating scale, yaitu metode penilaian dengan memberikan skor atau nilai tertentu pada setiap indikator kinerja yang telah ditentukan (Nurul Mustofa & Azlia, 2025) Key Performance Indicators (KPI), yaitu indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Performance appraisal, yaitu penilaian kinerja secara menyeluruh yang dilakukan secara periodik oleh atasan untuk menilai kinerja, perilaku, serta potensi pengembangan karyawan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh dua kategori utama, yakni faktor internal dan faktor eksternal (Sari, 2024).

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan berhubungan langsung dengan kemampuan serta karakter individu dalam bekerja. Faktor internal meliputi:

1. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dengan kemampuan yang memadai cenderung mampu bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat karyawan bersedia dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berorientasi pada pencapaian target kerja.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab.

4. Sikap kerja

Sikap kerja mencerminkan perilaku, etika, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap kerja yang positif akan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan dan berkaitan dengan kondisi serta kebijakan organisasi. Faktor eksternal meliputi:

1. Lingkungan kerja Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja, seperti fasilitas, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, dan iklim organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan.
2. Kepemimpinan Gaya dan kualitas kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Pelatihan kerja Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang efektif akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan meningkatkan kualitas kinerjanya.
4. Sistem penghargaan Sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penghargaan menjadi bentuk apresiasi atas kontribusi dan prestasi kerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan dilakukan sebagai upaya sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh organisasi (Sukmawati et al., 2022). Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengukur sejauh mana hasil kerja

karyawan telah sesuai dengan standar, target, serta tujuan yang ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar yang objektif dalam pemberian penghargaan (*reward*) maupun sanksi (*punishment*) (Anugrah Brillianty et al., 2024). Karyawan dengan kinerja yang baik dapat diberikan apresiasi berupa insentif, promosi jabatan, atau bentuk penghargaan lainnya, sedangkan karyawan dengan kinerja yang belum optimal dapat diberikan pembinaan atau tindakan korektif. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja mampu menciptakan rasa keadilan dan transparansi di lingkungan kerja.

Penilaian kinerja juga menjadi bahan evaluasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Hasil penilaian dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran (Fadilah et al., 2024). Hal ini membantu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta profesionalisme karyawan secara berkelanjutan.

Singkatnya, produktivitas organisasi sangat bergantung pada penilaian kerja yang sistematis. Dengan adanya evaluasi yang jelas, karyawan cenderung lebih semangat dan efektif dalam bekerja. Itulah mengapa penilaian kinerja dianggap sebagai langkah strategis untuk memastikan semua pihak mencapai hasil yang maksimal.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi (Sholikha & Eko Pujiyanto, 2023). Indikator ini menjadi bagian inti dalam penelitian karena memberikan gambaran objektif mengenai hasil dan perilaku kerja karyawan. Secara umum, Menurut AP Mangkunegara dalam (Prayogi et al., 2024) indikator kinerja karyawan terdapat 5 indikator yakni:

1. Kualitas kerja, merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti yang menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan.
4. Kerjasama, merupakan usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif, yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja berperan penting dalam menentukan konsistensi operasional, pencapaian target tepat waktu, serta profesionalisme setiap individu. Karyawan yang mampu menerapkan tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, terukur, dan dapat diandalkan. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan efisiensi proses kerja dan kualitas output, tetapi juga membangun budaya kerja yang penuh tanggung jawab dan saling menghargai waktu. Menurut Sutrisno dalam (Musyafa & Susanto, 2025) “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Kedisiplinan yang konsisten menjadi fondasi utama dalam menjaga stabilitas organisasi di tengah tantangan industri yang dinamis. (Yuliawati & Oktavianti, 2024) menyatakan Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan, baik norma dan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut dan diharapkan seluruh karyawan dapat mengikuti dan menerapkan hal

tersebut pada saat melaksanakan pekerjaan sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting didalam perusahaan, baik yang bergerak didalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa.

Hasibuan dalam (Febriansyah & Rahayu, 2024) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.1 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan ketertiban dan keteraturan kerja di dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut (Stephen P, 2024) , disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku karyawan agar aktivitas kerja dapat berjalan secara tertib dan selaras dengan tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi mampu meminimalkan pelanggaran serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain menciptakan keteraturan, disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Menurut Siagian dalam (Samsudin et al., 2024) disiplin adalah perilaku manajemen yang mendorong anggota perusahaan untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peraturan tersebut. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja secara konsisten, patuh terhadap aturan, dan mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sehingga berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

Disiplin kerja juga berperan dalam menjamin kelancaran operasional organisasi. Karyawan yang disiplin dalam kehadiran, ketepatan waktu, serta pelaksanaan prosedur kerja akan membantu organisasi menjalankan proses kerja secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat (Susanto, 2024) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam

menjaga kelangsungan aktivitas operasional serta meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi.

Pada akhirnya, penerapan disiplin kerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut (Musyafa & Susanto, 2025) disiplin kerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam organisasi diterapkan melalui berbagai pendekatan yang bertujuan untuk mencegah, memperbaiki, dan mengendalikan perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Amin et al., 2022) menjelaskan secara umum. disiplin kerja dapat dibedakan menjadi disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya organisasi untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin sebelum pelanggaran tersebut benar-benar terjadi. Pendekatan ini menekankan pada pembinaan, pengarahan, dan penanaman kesadaran disiplin kepada karyawan sejak awal.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan organisasi untuk memperbaiki perilaku karyawan setelah terjadinya pelanggaran disiplin. Tujuan utama disiplin korektif bukan semata-mata untuk menghukum, melainkan untuk menyadarkan karyawan agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama di masa mendatang.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan bentuk penerapan sanksi secara bertahap sesuai dengan tingkat dan frekuensi pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan efek jera sekaligus kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilakunya sebelum dikenakan sanksi yang lebih berat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari pimpinan, sistem organisasi, maupun lingkungan kerja. Menurut (Silaswara et al., 2021) terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Pemberian bonus dan penghargaan yang adil serta sesuai dengan kinerja, termasuk kompensasi atas lembur dan kesempatan memperoleh kenaikan gaji, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2. Faktor Prosedur Perusahaan dan Hubungan Antar Karyawan

Kejelasan prosedur kerja dan kepatuhan terhadap instruksi atasan berperan besar dalam membentuk disiplin kerja. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur serta bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik. Selain itu, sikap saling menghormati antar karyawan turut menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif.

3. Faktor Hubungan dengan Rekan Kerja dan Manajemen

Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja maupun manajemen berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sikap saling membantu, memberikan apresiasi atas keberhasilan rekan kerja, serta adanya rasa saling menghormati antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja.

4. Faktor Waktu Kerja dan Prosedur

Kedisiplinan dalam mematuhi waktu kerja, seperti datang tepat waktu dan meninggalkan tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, merupakan indikator penting disiplin kerja. Kepatuhan

terhadap pengaturan waktu kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan.

5. Faktor Kehadiran, Keadilan Imbalan, dan Tanggung Jawab Kerja

Tingkat kehadiran karyawan sangat berpengaruh dalam penerapan disiplin kerja. Kehadiran yang konsisten, disertai dengan pelaksanaan pekerjaan secara bertanggung jawab dan adanya imbalan yang adil, akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Cahyanti dalam (Anggraini & Febrian, 2025) Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. Kepatuhan terhadap seluruh peraturan Perusahaan.

Kepatuhan terhadap peraturan internal menunjukkan tingkat kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati seluruh tata tertib serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Pada dimensi ini, disiplin tidak hanya dimaknai sebagai upaya menghindari sanksi, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran intrinsik yang didasari oleh tanggung jawab moral dan profesionalisme dalam lingkungan kerja.

2. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif.

Efisiensi dalam pemanfaatan waktu kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan jam operasional dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kedisiplinan pada aspek ini terlihat dari rendahnya tingkat penundaan pekerjaan serta menghindari kegiatan yang kurang produktif, sehingga perhatian dan energi tetap difokuskan pada pencapaian target organisasi.

3. Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Tanggung jawab dalam bekerja menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin yang sebenarnya tidak hanya sebatas menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban, tetapi juga mencakup komitmen untuk

menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta siap dipertanggungjawabkan dan dievaluasi kebenarannya.

4. Kehadiran atau ketepatan waktu dalam bekerja.

Indikator ini mencerminkan komitmen karyawan terhadap aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi umumnya hadir secara konsisten sesuai jadwal, mengurangi ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, serta tetap menjalankan tugas hingga waktu kerja berakhir.

2.1.4 Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja instansi memegang peranan vital dalam menjamin kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan produktivitas pegawai (Salsabila et al., 2024). Melalui integrasi fasilitas fisik yang memadai serta hubungan interpersonal yang positif, organisasi dapat menstimulasi inovasi dan sinergi kolektif. Lebih dari sekadar aspek pendukung teknis, atmosfir kerja yang ideal terbukti efektif dalam memitigasi tekanan mental serta meningkatkan loyalitas staf. Menurut Afandi dalam (Daliani & Darmadi, 2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan Menurut Nitisemito dalam (Shindu Cahya & Hery Wihasnanto, 2023) lingkungan kerja dapat dinyatakan sebagai “segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat memotivasi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan yang suportif merupakan elemen fundamental bagi pencapaian performa maksimal secara kontinu.

Lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik dan nonfisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas serta perilaku kerja karyawan (Susilo et al., 2026). Menurut Heizer dan Render dalam (Anugerah & Artiza, 2024) lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik lokasi kerja yang bisa berdampak pada kinerja, keselamatan, serta kualitas kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan nonfisik yang memengaruhi rasa aman, kenyamanan, serta semangat kerja karyawan, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas kerja.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan Kerja Fisik Adalah semua yang ada ditempat kerja karyawan yang dapat memberi dampak terhadap (W. Sari et al., 2021). Lingkungan kerja fisik meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang memadai membantu karyawan melihat objek kerja dengan jelas dan mengurangi kelelahan mata. Penerangan yang baik akan meningkatkan ketelitian, kenyamanan, serta keselamatan kerja.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang bersih akan meningkatkan rasa nyaman karyawan.

3. Suhu dan sirkulasi udara

Suhu dan sirkulasi udara yang nyaman berperan dalam menjaga kondisi fisik dan konsentrasi karyawan saat bekerja. Udara yang segar dan suhu yang sesuai akan mengurangi rasa lelah dan meningkatkan produktivitas kerja.

4. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang terkendali penting untuk menjaga kenyamanan kerja dan konsentrasi karyawan. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu fokus kerja serta berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja berfungsi untuk meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan kerja terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang aman mampu menumbuhkan rasa aman serta meningkatkan kepercayaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito dalam (W. Sari et al., 2021) lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja nonfisik meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan oleh bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika, menghargai satu sama lain agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karena akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.

Dapat disimpulkan bahwa keterpaduan antara aspek fisik dan nonfisik memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keselarasan kedua aspek tersebut merupakan prasyarat utama dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal guna meningkatkan produktivitas organisasi secara berkesinambungan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan menurut Siagian dalam (Noorzaman et al., 2021) terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat bekerja
2. Peralatan yang memadai
3. Fasilitas

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

(Budi Paryanti et al., 2024) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian 35 orang dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5 dengan menyebarkan kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2%; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,7%; disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi warehouse PT. Itama Bekasi. Besar kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

(Pirdaus & Liawati, 2025) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mendsho Tangerang Selatan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan

adalah kuisisioner, populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel Disiplin Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,743 > 1,99773$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) ($5,786 > 1,99773$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($89,619 > 3,143$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT MENDSHO Tangerang Selatan. Dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 74,3% sedangkan sisanya $(100-74,3\%) = 25,7\%$ diperoleh factor lain.

(Utami & Marnisah, 2025) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang”. Metode penelitian menggunakan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan pada PT Union Mega Auto Palembang. Pengolahan data menggunakan analisis SPSS 23. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 4.079 > t_{table} 1.669$, motivasi terhadap kinerja dengan $t_{hitung} 2.180 > t_{table} 1.669$, dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan $t_{hitung} 2.862 > t_{table} 1.669$ dan Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan $F_{hitung} 60.981 > F_{table} 1.669$, benang merah penelitian bahwa penelitian lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja kurang diperhatikan dalam mengelolanya, diperlukannya motivasi agar para pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan perlu adanya tingkat disiplin kerja karyawan agar mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

(Gatari, 2024) “Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Garuda Mas Motor Binjai”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel probabilitas sampling dan dalam populasi yang diambil sebanyak 40 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 29.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung < ttabel, ($0,477 < 2,02$) dengan nilai sig ($0,636 > 0,05$), artinya secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung > ttabel, ($5,656 > 2,02$) dengan sig ($0,001 < 0,05$), artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien thitung > ttabel, ($2,411 > 2,02$) dengan nilai signifikan ($0,021 < 0,05$), artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa di peroleh Fhitung > Ftabel, ($50,846 > 2,866$) pada signifikan ($0,001 < 0,05$), yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji determinasi (uji R²) diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 80,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 80,9\%$) adalah 19,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

(Fadhilah & Wahyuni, 2023) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Rofi Motor”. Penelitian yang telah digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Rofi Motor. Data yang digunakan yaitu data primer. Pengambilan sampel yang telah digunakan di dalam penelitian ini dengan sampling jenuh. Pengumpulan data digunakan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis yang

digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Ramadhan et al., 2024) ”Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang”. Populasi dalam penelitian ini 110 karyawan, jumlah sampel sebanyak 52 responden yang diambil dengan simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan teknik pengambilan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi. Hasil hipotesis uji F menunjukkan ada pengaruh positif disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hasil uji t, menunjukkan ada pengaruh secara parsial disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hasil koefisien determinasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan besarnya sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Budi Paryanti et al., 2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiah-progress/article/view/1187	Disiplin kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis deskriptif dengan software Excell dan SPSS 22.0.	1. Koefisien determinasi 68,9% 2. Uji T “Disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 3. Uji F secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara

				bersama-sama terhadap Kinerja karyawan
2	(Pirdaus & Liawati, 2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mendsho Tangerang Selatan https://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jemba/article/view/1593	Disiplin kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 74,3% 2. Uji T Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Uji F Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
3	(Utami & Marnisah, 2025) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/19579	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda dengan analisis SPSS 23	1. Koefisien Determinasi 65,6% 2. Uji T Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F variabel Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Gatari, 2024) Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai. https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/2910/	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 80,9% 2. Uji T gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F

				variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Fadhilah & Wahyuni, 2023) PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PRDUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL ROFI MOTOR. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5691	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 78,7% 2. Uji T Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Ramadhan et al., 2024) PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG https://ejournal.jemainstitut.com/index.php/jkemi/article/view/52	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 75,3% 2. Uji T pengaruh secara parsial disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F pengaruh positif disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

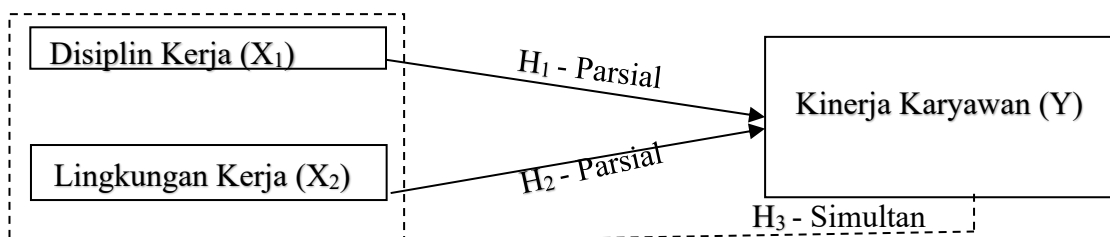
Sumber: Peneliti (2026)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran alur berpikir peneliti yang sistematis dan logis dalam menjelaskan hubungan antara konsep, teori, dan variabel penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. (Hanifah et al., 2025). Kerangka berpikir berfungsi sebagai penghubung antara teori dan fokus penelitian,

yang secara sistematis menggambarkan relasi antarvariabel dan arah pemikiran peneliti.

Dalam penelitian ini berdasarkan teori kinerja karyawan yang dimana Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Dengan demikian, dalam penelitian ini disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel

Sumber: Penulis

2.4 Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pemikiran yang telah disajikan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi dibawah ini :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Workshop Honda Mugen Pasar Minggu*.

$H_a : \beta_i \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Workshop Honda Mugen Pasar Minggu*.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Workshop Honda Mugen Pasar Minggu*.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Workshop Honda Mugen Pasar Minggu*.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_i, \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Workshop* Honda Mugen Pasar Minggu.

$H_a : \beta_i, \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Workshop* Honda Mugen Pasar Minggu.