

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya perusahaan perlu dikelola dengan baik sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Menurut Mangkunegara (2017:6) manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Penjelasan ini mempertegas peran SDM dalam sebuah organisasi yang dikontrol atau dikendalikan oleh sebuah sistem kerja atau yang disebut sistem manajemen sebagai berikut :

- a. Bahwa untuk mendapatkan SDM unggul maka dilakukan rekrutmen dan seleksi.
- b. Bahwa untuk mencapai efektivitas dan efisiensi maka ditetapkan SOP, aturan, dan strategi.
- c. Bahwa untuk mengembangkan SDM maka diselenggarakan pelatihan dan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.
- d. Bahwa untuk mencapai target (kinerja dan produktivitas) maka diciptakan budaya dan lingkungan kerja yang kondusif.

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan bahkan terancam kelangsungan hidupnya dalam persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan

SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Manajemen Adapun fungsi- fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas)
- f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen SDM adalah (Hasibuan, 2019:9) sebagai berikut :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan dimasa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu

membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.

- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar. Artinya, aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengalami masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hingga kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan. Oleh karena itu dikatakan seorang pegawai adalah karyawan disiplin jika menunjukkan sikap dan perilaku sebagai berikut :

- a. Menghargai waktu (datang tepat waktu, melaksanakan tugas diawal waktu, menyajikan laporan sesuai jadwal).
- b. Bekerja sesuai SOP (SOP dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas)
- c. Menyegeerakan perintah pimpinan (menerima perintah dan menjalankannya dengan sepenuh hati)
- d. Menaati kebijakan organisasi (sebagai pegawai merasa berkewajiban melakukan semua ketentuan yang berlaku)
- e. Berpakaian atau bergaya sesuai budaya organisasi.
- f. dan lain sebagainya.

Menurut pendapat Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Pengertian disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:12) merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.1. Ciri Ciri Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja adalah tindakan untuk manajemen dan mendorong perilaku agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi terdiri dari :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi pelanggaran aturan

Dengan adanya tiga komponen diatas, maka disiplin kerja akan terwujud dan bisa diukur secara nyata. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri berikut:

1. Pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap tujuan perusahaan
2. Pegawai memiliki semangat dan gairah kerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan
3. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama teman pegawai
4. Pegawai meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryono Siwanto (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dari kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.
- c. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- d. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Sejatinya disiplin kerja dibuat untuk memfasilitasi pegawai atau karyawan agar bersikap dan berperilaku baik, di antaranya :

a. Disiplin preventif

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

b. Disiplin korektif

Adanya penilaian kinerja merupakan salah satu implementasi dari disiplin korektif, dan turunannya adalah pengawasan pimpinan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan 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 pekerjaan menaati aturan tanpa alasan. Biasanya, jenis ini diterapkan pada suatu institusi militer atau semi militer. Hal tersebut untuk menjamin hierarki organisasi tetap maju.

d. Disiplin humanis

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

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hafid (2018:295) Indikator mengenai disiplin kerja, antara lain:

- a. Kehadiran
- b. Ketepatan waktu kerja
- c. Berpakaian seragam
- d. Ketaatan terhadap aturan.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Dalam bekerja setiap karyawan tentunya memperhatikan lingkungan tempat dia bekerja, lingkungan kerja menjadi

sangat penting bagi karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam melakukan tugas pekerjaannya. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan, oleh karena itu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayati (2019:49) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Mangkunegara (2018:47) mengatakan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, *autoritas* yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

2.3.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja antara lain :

1. Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, ke kompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal.

2.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan.

2.3.3. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam Sihalohe dan Siregar (2019) indikator-indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa saling menjelekkan di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerja sama antar karyawan
Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.4. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang hasil kerja atau prestasi kerja. Namun demikian, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hari Sulaksono (2019:91) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2018:91) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Sebagai contoh jika target yang diharapkan perusahaan 100 juta per bulan dan pada realitanya tercapai lebih dari 100 juta per bulan maka kinerjanya tercapai dengan nilai baik. Namun sebaliknya, jika kurang maka kinerja tidak tercapai dengan nilai kurang baik.

2.4.1. Teori Kinerja

Teori kinerja karyawan adalah suatu konsep atau model yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Teori ini mencakup berbagai aspek, termasuk motivasi, penghargaan, kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi. Beberapa teori kinerja yang sudah terkenal antara lain :

1. Teori *Hierarchy of Needs* (Teori Hirarki Kebutuhan) Teori hirarki kebutuhan yang menunjukkan pentingnya memenuhi kebutuhan dasar individu sebelum mereka dapat mencapai kepuasan dan pencapaian yang lebih tinggi. Teori ini memandang bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan, akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. menekankan bahwa setiap individu memiliki serangkaian kebutuhan dasar

yang harus dipenuhi sebelum dapat mencapai kepuasan dan pencapaian yang lebih tinggi. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

2. Teori *Goal Setting* (Teori Penetapan Tujuan) Teori penetapan tujuan menekankan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka memiliki tujuan yang jelas dan spesifik. Teori ini menyoroti pentingnya memiliki tujuan yang jelas dan spesifik dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Teori *equity* (Teori kesetaraan) Teori kesetaraan sangat penting karena memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi, seperti sistem penggajian, penilaian kinerja, dan alokasi sumber daya, dirancang untuk memastikan bahwa karyawan merasa diperlakukan secara adil. Dengan memperhatikan keadilan dan kesetaraan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan, serta mempertahankan karyawan yang berharga dalam organisasi.

Namun perlu diingat bahwa setiap organisasi atau perusahaan mungkin memiliki faktor faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu teori-teori tersebut harus diterapkan pada perusahaan atau organisasi.

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan tersebut. Diantaranya :

- a. Faktor kemampuan. Dimana secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan bekerja.
- c. Lingkungan kerja. Dari lingkungan kerja menunjukkan pada hal yang berada di sekeliling dan mencakup karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan/organisasi tersebut, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

2.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Sudaryo *et al.*, (2018:207), Indikator kinerja pegawai menggunakan aspek terdiri:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas kerja
3. Biaya
4. Inisiatif
5. Tanggung jawab.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berhubungan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan tersebut memiliki variabel variabel independent, lokasi penelitian serta jumlah responden yang berbeda. Berikut merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan guna memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan:

Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jumlah sampel yang diambil yaitu 53 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F tabel (3.18) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, Akhmad Syahid (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang. Jumlah sampel yang diambil 40 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,451 dengan signifikan sebesar 0,001. Oleh karena itu, nilai Fhitung ($20,451 > Ftabel (2,87)$) dan

nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 dan nilai ini lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan hasil uji t nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,898 dengan tingkat signifikan sebesar 0,032. Oleh karena itu nilai thitung (1,898) > dari ttabel (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,925 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Oleh karena itu nilai thitung (2,925) > dari ttabel (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 2,293 dengan tingkat signifikan sebesar 0,028. Oleh karena itu nilai thitung (2,293) > dari ttabel (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas Kepuasan Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sehingga Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Vincensia Yustika Setyaningsih, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, Susantiningrum (2023) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) kota surakarta. Jumlah sampel yang diambil 46 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.080 > 3,21$) dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 sebesar 0,000. Dengan demikian Hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan t hitung disiplin kerja (X1) sebesar 3,367 jika dimasukan pada kriteria pengujian dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,367 > 2,017$ dan untuk kriteria pengujian nilai probabilitas pada kolom sig < 0,05 yaitu 0,002. Hasil perhitungan t hitung lingkungan kerja (X2) sebesar 4,742 jika di masukan pada kriteria pengujian dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,742 > 2,017$ dan untuk kriteria pengujian nilai

probabilitas pada kolom $\text{sig} < 0,05$ yaitu 0,000 maka variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta.

Moh. Thoriq Awalil Huda (2022) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur. Jumlah sampel yang diambil 458 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan Uji F variabel X1 pada Y adalah $Y = 8,180 + 0,574X1$ dapat diketahui bahwa koefisien lingkungan kerja (X1) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dan variabel X2 pada Y adalah sebagai berikut: $Y = 8,180 + 1,069X2$ dapat diketahui bahwa koefisien lingkungan kerja (X2) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hasil perhitungan Uji T variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel. 2. 1. Penelitian Terdahulu

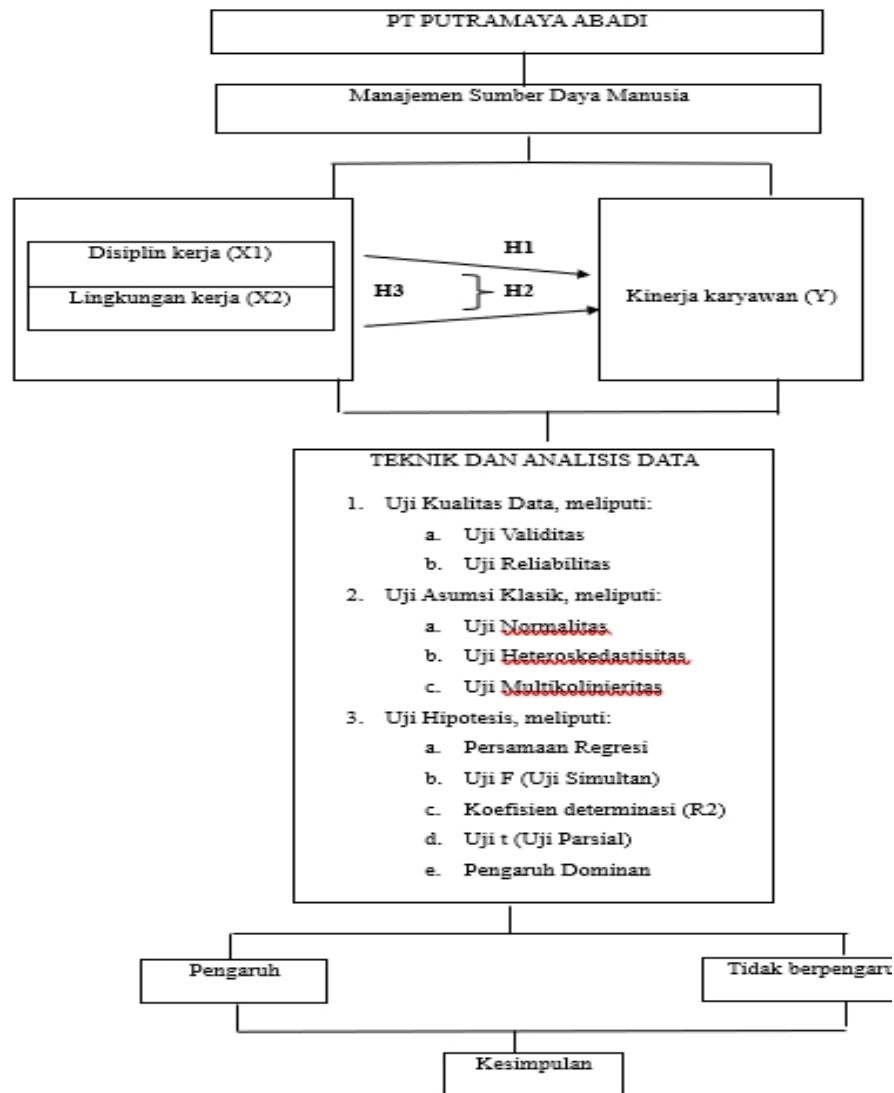
NO.	NAMA	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
1.	Doni irawan, gatot kusjono, suprianto (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong	Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	1. Koefisien determinasi 88,9% 2. Uji F, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Serpong. 3. Uji T, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

NO.	NAMA	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
2.	Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, Akhmad Syahid (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	- Lingkungan kerja - Disiplin kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	1. Koefisien determinasi 63% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, bahwa semua variabel X berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Vincensia Yustika Setyaningsih, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, Susantiningrum (2023)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta	- Disiplin kerja - Lingkungan kerja - Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	1. Koefisien desteterminasi 45% 2. Uji F, semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, bahwa semua variabel x berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.
4.	Moh. Thoriq Awalil Huda (2022)	pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur	- Lingkungan kerja - Disiplin kerja - Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	1. Koefisien determinasi 39,0% 2. Uji F, variabel X1 dan X2 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). 3. Uji T, lingkungan kerja (X1) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Sumber: Penulis 2024

2.6. Kerangka Konseptual

Konseptual berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat disusun paradigma penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis 2024

2.7. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi kerangka pemikiran yang telah di sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Secara Parsial variabel disiplin kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Putramaya Abadi.

H2 = Secara Parsial variabel lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Putramaya Abadi.

H3 = Secara Simultan variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Putramaya Abadi.