

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2017:11) “Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Sementara itu lingkungan kerja menurut Afandy (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penitilasi, penerangan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Syardiansyah & Utami, 2019; 198) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yang terbagi dalam berikut ini:

1) Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Lingkungan kerja secara langsung diantaranya adalah seperti dibawah ini:

- a. Tata letak area kerja
- b. Cahaya ruangan
- c. Suhu dan kelembapan
- d. Kebisingan suara yang mempengaruhi fokus kerja
- e. Suasana kerja
- f. Keamanan pekerjaan karyawan

2) Lingkungan non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan ataupun sesame rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika hubungan kerja sesame karyawan maupun hubungan kerja dengan atasan berjalan

dengan baik maka dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Yohana, 2017:78) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut ini:

- 1) Faktor Intrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan, meliputi:
 - a. Pekerjaan yang menyenangkan memberi kesenangan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan tersebut.
 - b. Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuannya kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan karyawan tersebut.
 - c. Peningkatan keterampilan berpeluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan target yang diluar prediksi perusahaan.
- 2) Faktor Ektrinsik merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh dari luar diri karyawan, meliputi:
 - a. Imbalan yang setimpal diberikan kepada karyawan atas kerja keras yang dilakukannya.
 - b. Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
 - c. Memotivasi karyawan agar karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Feel et al, 2018: 180) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini:

- a. Perilaku atasan terhadap bawahan
- b. Saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja
- c. Tata letak ruang yang baik

- d. Tingkat kebisingan diruang kerja
- e. Warna dinding diruang kerja
- f. Kelembapan suhu diruang kerja

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting pada setiap karyawan dalam menaati norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut (Syafriana, 2017 :6) disiplin kerja adalah suatu sikap dimana karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap diberikan sanksi jika melanggar aturan tersebut.

Menurut (Rahman, 2018: 56) disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan bukan hanya dalam produktivitas kerja saja, tetapi dapat membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik akan meningkatkan citra baik bagi perusahaan.

Menurut (Husain Arifudin, 2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi pada karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna terlepas dari kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Disiplin dalam hal ini sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang maksimal.

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019: 199) disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin suatu ketaatan yang nyata dan didukung dengan kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

Menurut (Simatupang & Saroyeni, 2018: 33) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan pada suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, disiplin juga mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi terkait dengan tidak adanya, kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dan efektifitas keberhasilan perusahaan.

1. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya ukuran kompensasi yang diberikan kepada karyawan
- b. Pemimpin perusahaan yang memberikan contoh keteladanan pada karyawan
- c. Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman perusahaan
- d. Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan
- e. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan
- f. Adanya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan
- g. Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin

2. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017 :369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Ketepatan Waktu

Disiplin kerja yang baik terjadi pada saat karyawan datang tepat waktu secara terus menerus. Bukan hanya pada saat masuk kerja begitupun pada saat istirahat, pulang kerja dan pada saat di area produksi.

b. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.

Penggunaan peralatan perusahaan dengan baik menandakan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan akan terhindar dari kerusakan.

c. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk dari disiplin kerja.

d. Ketaatan aturan perusahaan

Karyawan diharuskan menggunakan alat pengenal atau *badge*, baju seragam perusahaan, rapi dan bersih juga termasuk dari disiplin kerja.

3. Pendekatan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017: 368) suatu organisasi maupun perusahaan dapat mengambil beberapa pendekatan mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut ini:

- a. Disiplin Retributif merupakan pemberian hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan ataupun melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan.
- b. Disiplin Korektif merupakan pendekatan untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan yang telah dibuatnya.
- c. Perspektif hak-hak individu merupakan pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk melindungi hak-hak individu karyawan selama proses *displiner* dilakukan.
- d. Perpektif utilitarian yang berfokus kepada karyawan yang melanggar aturan melebihi dari yang telah ditetapkan dan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut (Panuluh, 2019: 6095) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 179) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah

diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Menurut (Hillebrandt *et al.*, 2017: 76) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Hasil dari pekerjaannya tersebut memberikan umpan balik untuk dirinya sendiri sehingga selalu akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut (Larasati, 2018: 355) kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang telah dikerjakan dan diukur sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di setujui. Menurut (Yohana, 2017: 79) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan demi mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Larasati, 2018: 355) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

- a. Kepemimpinan yang merupakan perilaku yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- b. Gaya Kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mengatur karyawannya agar bertindak melakukan pekerjaannya tersebut.
- c. Kepuasan Kerja Karyawan merupakan suatu hal yang timbul dari dalam diri sendiri dapat berupa emosi ataupun rasa bahagia dan puas karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- d. Loyalitas yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

- e. Perilaku Karyawan merupakan suatu karakter yang dimiliki oleh karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
- f. Rancangan Kerja merupakan cara dalam memudahkan karyawan dalam melakukan segala tugas yang diberikan padanya.
- g. Disiplin Kerja merupakan tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafrina, 2017: 7) indikator-indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

- a. Kesetiaan karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk mendukung dan melindungi perusahaan baik dari luar maupun dari dalam.
- b. Tanggung jawab pekerjaan menunjukkan sikap karyawan yang memiliki kesadaran atas tugas yang telah diberikan padanya dan harus menyelesaikannya sesuai periode waktu yang diberikan dan siap menanggung segala resiko atas pekerjaan tersebut.
- c. Kerjasama antar tim dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya di area kerja.
- d. Kualitas dan kuantitas pekerjaan dinilai dari jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan sebagai syarat standar kerja dan pekerjaan tersebut mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan.
- e. Disiplin atau kehadiran menunjukkan keikutsertaan karyawan dalam mendukung. Produktivitas kerja perusahaan sesuai waktu yang telah ditetapkan dapat meningkatkan ataupun menurun itu sesuai dengan jumlah karyawan datang bekerja pada saat itu.
- f. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik pada diri sendiri maupun dengan rekan kerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	ANALISIS	HASIL
Marsinah (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Palembang Tahun 2016	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji Koefisien Determinasi 97,7 Secara parsial: variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan: Variabel kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Jamali, Syaiful (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Uji Koefisien Determinasi 87,80 Secara parsial : variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , begitu pula dengan

			<p>variabel lingkungan kerja yang juga sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara simultan: variabel kompensasi dan lingkungan kerja sama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda.</p>
Ali Wairooy (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan	Regresi Linear Berganda	<p>Uji Koefisien Determinasi: 76.00</p> <p>Secara parsial: variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara simultan: Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon	Analisis Regresi Linier Berganda.	<p>Uji Koefisien Determinasi 90,50</p> <p>Secara parsial : variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap</p>

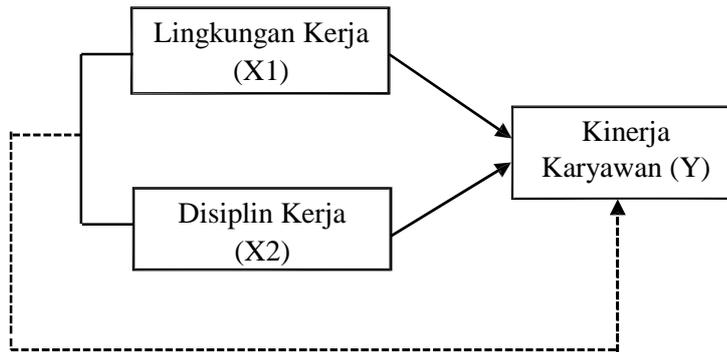
			<p>kinerja karyawan , begitu pula dengan variabel lingkungan kerja yang juga sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara simultan: variabel kompensasi dan lingkungan kerja sama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda.	<p>Uji Koefisien Determinasi : 72,8 Secara parsial: variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara simultan: Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Peneliti, 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

Sebagai gambaran penelitian, kerangka analisis dapat dilihat pada gambar sebagai

berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- 1 Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).
- 2 Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
- 3  = Garis penghubung secara parsial.
- 4  = Garis penghubung secara simultan.

2.4. Hipotesis

Menurut (Panuluh, 2019: 96) hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 :

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Insani.

2. Hipotesis 2 :

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Insani.

3. Hipotesis 3 :

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Insani.