

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun, Judul  | Variabel Penelitian  | Metode Penelitian         | Hasil Penelitian  | Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu   |
|----|---|--|---------------------------|---|--|
| 1. | Aditya Nur Pratama (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Razer Brothers) | Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis regresi berganda | Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers. | Persamaan : kesamaan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan : pada lokasi penelitian, |
| 2. | Tri Widari (2016) Pengaruh  | Disiplin Kerja (X1), Lingkungan                                      | Analisis regresi berganda | Disiplin Kerja dan Lingkungan   | Persamaan : kesamaan variabel disiplin   |

|    |   |  |                  |  |  |
|----|---|--|------------------|--|--|
|    | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)   | Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)         |                  | n Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) | kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan : pada lokasi penelitian  |
| 3. | <i>David McGuire School of Business, Enterprise &amp; Management, Queen Margaret University, Edinburgh, UK, and Lauren McLaren (February 2008)</i><br>Dampak lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di callcenter merupakan peran mediasi kesejahteraan | Lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan | Analisis regresi | Dampak lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja | Persamaan : variabel lingkungan fisik terhadap kinerja Perbedaan : pada lokasi penelitian, serta tidak ada variabel disiplin kerjanya. |

|    |  |  |                      |  |   |
|----|--|--|----------------------|--|---|
|    | aan<br>karyawan  |  |                      |  |   |
| 4. | Karami,A.<br>Dolatabadi<br>,H.R.,&Ra<br>jaeepour,S<br>(2013).<br>Menganali<br>sis<br>efektifitas<br>sistem<br>manajeme<br>n<br>pengharga<br>an<br>terhadap<br>kinerja<br>karyawan<br>melalui<br>peran<br>mediasi<br>study<br>kasus<br>motivasi<br>karyawan |  | Analisis<br>berganda | efektifitas<br>sistem<br>manajeme<br>n<br>berpengar<br>uh<br>signifikan<br>terhadap<br>kinerja<br>karyawan | Perbedaan :<br>variabel<br>efektifitas<br>terhadap kinerja<br>karyawan.<br>Tempat lokasi<br>penelitian. |

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman

dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010 : 84) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan- kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedarmayanti ( 2009 :101) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009:31) 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan social dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor – faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992: 148) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

#### 1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### 2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

#### 3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

#### 4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, kontruksi gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik daripada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal ini yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

#### 5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan

milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### 6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kebosanan.

#### 7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito ( 1992 : 159) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada ditempat tersebut ( Saydam, 1996 ).

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

#### 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Tersediannya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersediannya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

### 1. Penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

### 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Tohardi (2002:53) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu 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 menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai, 2004:14 ). Hasibuan (2004:94) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Nitisemito (1996), Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.3.2 Karakteristik Disiplin**

Menurut Levine 1980 (dikutip dari Aditya Nur, 2012: 25) , seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

- 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.
- 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.
- 3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

### 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005:164), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagaiberikut :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biayanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedomaan kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standart kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke atasan maupun karyawan sesama atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 2.3.4 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2000: 195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah

### **2.3.5 Faktor yang Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja**

Sutrisno (dalam Nimpuno,2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang karyawan yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktifitas kerja (Sedarmayanti,2001:194).

Tu'u (2004: 153) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain yaitu : penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi ( Bernardin dan Russell, 2003 ). Menurut As'ad (2004) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:214) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

### 2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell (dikutip dari Aditya Nur,2012:13),indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu :

- 1) Kualitas Kerja  
Kualiatas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
- 2) Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
- 3) Pengetahuan  
Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
- 4) Kerjasama  
Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menurut Handoko (2000 : 193) yaitu :

1. Motivasi  
Menurut Wexley dan Yuki (dalam As'ad, 2001) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
2. Kepuasan Kerja  
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,1992)
3. Tingkat Strees Kerja  
Strees kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar Prabu, 1993: 93). Tingginya tingkat stress kerja karyawan dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, sedangkan tingkat stress kerja yang rendah mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### 4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Karena tentu juga akan membutuhkan banyak waktu dan tenaga dalam menyelesaikan.

#### 5. Desain Pekerjaan

Handoko (2011) menyatakan desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan- kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara operasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan – penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan – kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan individu atau kelompok.

#### 6. Aspek – Aspek Ekonomis

Aspek-aspek ekonomis meliputi kebutuhan individu atau kelompok, permintaan, penawaran dan keseimbangan pasar, perilaku konsumen, persaingan, peranan pemerintah, pengangguran, inflasi pertumbuhan output dan lain – lain.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010:191) antara lain:

##### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

##### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

##### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

##### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki / kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut penelitian oleh Aditya (2012) menyatakan bahwa baik simultan maupun parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.Razer Brother.

### **2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2001:194), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

Menurut penelitian oleh Triwidari (2016) menyatakan bahwa baik simultan maupun parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

### **2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik diperusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indiscipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung ditempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap

menghasilkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target untuk mencapai omset maksimum akan mampu tercapai dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Dari hasil penelitiannya Triwidari (2016) terbukti bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka harus menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

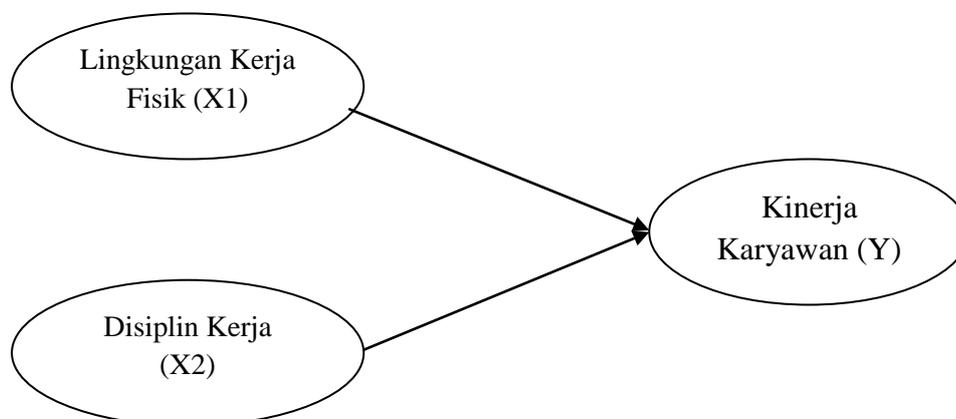
## **2.6 Kerangka Konseptual**

Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi dan mampu bersaing serta berkompetisi secara global. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan mengoptimalkan peran serta tingkat kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu factor fundamental dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi

atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja fisik dan tingkat disiplin rendah serta pemberian fasilitas-fasilitas yang baik dan sanksi yang ringan tentu akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kinerja karyawan dalam bekerja tentunya ia akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Dengan demikian kinerja karyawan dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konsep**



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.