

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Penelitian terdahulu diambil dari jurnal yang sudah ada, selain itu penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Dibawah ini dapat dilihat daftar penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

	Judul, Penelitian, Tahun	Metode	Hasil
1	(2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang Oleh: Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang
2	(2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Sembalun Agro Lombok Timur) Oleh: Ardi Raiz Martadinata	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sembalun Agro dan karyawan memiliki kinerja yang baik yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dari pimpinan.
3	(2020) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru smk negeri 1 manokwari Disusun Oleh Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi	Analisis linier berganda	Secara Simultan Bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

4	(2020) Pengaruh lingkungan kerja non fisik, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan Oleh Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso, Jumi	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik, <i>Reward</i> , Dan <i>Punishment</i> Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Disiplin Kerja.
5	(2017) Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja nonFisik dan kepuasan kerja terhadap kinerjaKaryawan(studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsiJawa tengah) Oleh: Khoirul Anam, Edy Rahardja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Peneliti Menunjukkan Bahwa Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah
6	(2021) <i>Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua</i> Oleh: Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja lingkungan kerja..
7	(2020) <i>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i> Oleh: Tubagus Angga Dheviests, Setyo Riyanto	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gajah Tunggal Tbk.
8	(2019) <i>Influence of Work Discipline and Work Environment Against Employee Performance (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)</i> Oleh : Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti	Analisis regresi linier berganda.	hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang)

Berikut merupakan Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu antara lain :

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012),Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017),Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019), Dewi Fitriani, Nurlaela,

Dirarini Sudarwadi (2020), Tubagus Angga Dheviests, Setyo Riyanto (2020), Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso, Jumi (2020), Ardi Raiz Martadinata (2021), Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien (2021) memiliki persamaan penelitian yang terdapat variabel bebasnya dan variabel terikat yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Dan perbedaannya terletak pada objek, dimana penelitian ini akan dilakukan pada CV. Sahabat Collection.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hasil kerja merupakan perolehan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012) dan Anjani, R. (2019) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari definisi diatas , dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar perusahaan.

2.2.1.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja karyawan setiap perusahaan berbeda, semua tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Skill atau kemampuan merupakan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu tugas. Semakin banyak kemampuan yang dimiliki dan dikuasai, maka penyelesaian tugas berjalan dengan akurat, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan atau Informasi tentang pekerjaan. Seseorang yang tahu tentang tugas atau pekerjaan maka akan memberikan hasil kerja yang bagus, begitu juga sebaliknya.

3. Rencana Kerja selanjutnya adalah rencana kerja yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kedisiplinan merupakan watak atau karakter individu yang digerakkan oleh individu.
5. Motivasi atau Inspirasi Kerja mendorong seseorang untuk menjalankan pekerjaannya. Jika pekerja memiliki dorongan yang kuat dari diri mereka sendiri atau penghiburan dari luar dirinya (misalnya dari organisasi), maka, pada saat itu karyawan akan tergerak atau terdorong untuk mencapai sesuatu yang besar.
6. Kepemimpinan adalah cara berperilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengawasi dan meminta bawahannya untuk melakukan beberapa tugas dan kewajiban atas tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap individu dalam mengatur atau meminta bawahannya.
8. Budaya Organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan diklaim oleh suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja adalah suasana kegembiraan atau kepuasan atau sensasi dalam melakukan suatu tugas.
10. Lingkungan kerja adalah situasi atau kondisi di sekitar lingkungan kerja berupa ruangan, kantor dan pondasi.
11. Loyalitas Merupakan Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan melindungi tempat kerja

12. Komitmen adalah konsistensi seorang pekerja untuk menyelesaikan strategi atau pedoman perusahaan
13. Disiplin Kerja adalah upaya karyawan untuk sungguh-sungguh dalam melakukan kegiatan kerja. Disiplin kerja untuk situasi ini dapat berupa waktu, misalnya tepat waktu saat masuk kerja

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut

1. Kuantitas

Kuantitas adalah produksi yang di hasilkan dan dapat di tampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kuantitas yang perlu di capai biasanya ditentukan untuk pekerjaan tertentu. Pencapaian jumlah yang di inginkan adalah jumlah yang mencapai atau melebihi tujuan.

2. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat di lakukan dengan memeriksa kualitas pekerjaan ang di hasilkan ole suatu proses tertentu. Dengan kata lain, kualitas adalah tingkat dimana proses atau hasil melakukan suatu kegiatan yang mendekati kesempurnaan. Semakin baik produk yang dihasilkan, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya, semakin buruk kualitas pekerjaan yang di lakukan, semakin rendah

kinerjanya. Pada kenyataannya, kualitas pekerjaan dapat dinilai dengan nilai tertentu.

3. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu adalah tempat dimana kegiatan dapat di selesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu.

4. Pengawasan

Dengan memantau karyawan membuat mereka lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan memudahkan untuk melakukan koreksi dan perbaikan secepat mungkin jika ada penyimpangan. Sangat perlu untuk mengelola aktivitas karyawan agar tidak terjadi masalah dan apa yang di tetapkan.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan serta menaati norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2015), disiplin kerja yaitu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan atau organisasi untuk memenuhi tuntutan dengan berbagai ketentuan. Sedangkan menurut Sinambela (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Dalam hal ini, Kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya unsur paksaan. Dengan demikian Kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.2.2.2 Faktor-faktor disiplin

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

- 1 Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai dari perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Dalam artian bahwa tujuan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan dan agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh sungguh serta disiplin dalam mengerjakannya.
- 2 Teladan pimpinan memiliki peran yang penting dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai panutan oleh para bawahannya Pimpinan yang baik akan menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh oleh karyawan dan bawahannya.
- 3 Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan dari karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif dan sesuai dengan apa yang telah disepakati.

- 4 Keadilan, ikut mendorong terciptanya perilaku kedisiplinan karyawan karena sikap manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya
- 5 Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan dalam perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus lebih efektif dan mengawasi langsung perilaku, moral, dan sikap kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada dan hadir di perusahaan untuk mengawasi dan memberikan pengarahan, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
- 6 Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin disiplin dan takut untuk melanggar peraturan perusahaan. Sanksi dan hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis dan masuk akal secara jelas pada semua karyawan.
- 7 Ketegasan, setiap pemimpin yang bertindak tegas menerapkan perilaku kedisiplinan pada perusahaan akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas atau tidak tegas dalam menerapkan kedisiplinannya sulit baginya untuk memelihara sikap yang baik terhadap bawahannya.

8 Hubungan kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis dan serasi padaperusahaan.

2.2.2.3 Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2016) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang ditetapkan.

2.2.2.4 Indikator Disiplin

Menurut Sinambela (2016) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai 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 pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap karyawan maupun atasan.

2.2.3 Lingkungan kerja

2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Dalam perusahaan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seringkali terdapat permasalahan yang membuat lingkungan kerja tidak nyaman

diantaranya ketidakcocokan antar karyawan sehingga membuat hubungan antar karyawan menjadi kurang baik dan mengganggu proses kerja sama dalam bekerja. Selain itu juga adanya sikap karyawan yang tidak baik terhadap rekan kerja juga mempengaruhi keharmonisan dan kenyamanan sehingga mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan menjadi malas dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Sucipto (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi perusahaan baik secara langsung atau tidak langsung yang berdampak pada baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan Sedarmayanti (2017) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat beberapa kelompok yang didalamnya terdapat beberapa kelengkapan fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Siagian, 2014). Menurut Wursanto (2011:41)

menyatakan Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan

Secara umum (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada di tempat bekerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja non-fisik yaitu seluruh kondisi yang terjadi dan terkait dengan hubungan kerja misalnya hubungan dengan atasan, antar rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh pada karyawan karena lingkungan kerja non fisik menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut Fuaddussofa dan Hakim (2020) mengartikan bahwa lingkungan

kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik dengan karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan rekan kerja atau dengan bawahan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik diantaranya, yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan yang terjalin dengan harmonis dan tanpa adanya persekutuan diantara sesama rekan kerja. adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan menjadi salah satu faktor karyawan bertahan dalam perusahaan

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus saling menghargai dan harus dijaga dengan baik, dengan adanya rasa saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu

3. Kerja sama antar karyawan

Sama dengan hubungan atasan dan bawahan, Kerja sama antara karyawan juga harus dijaga dengan baik, karena itu akan mempengaruhi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kerja sama antara karyawan terjalin dengan baik maka dalam menyelesaikan pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan variabel Disiplin Kerja dan kinerja

Secara hipotetis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesiapan untuk bekerja dan keinginan seseorang untuk tunduk atau taat pada peraturan yang berlaku. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diciptakan atau dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bidang dan kewajiban masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Hidayat dan Taufiq (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tata tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut mau untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada didalam perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan keinsyafan sehingga akan tercapainya tujuan dan diharapkan agar karyawan memiliki perilaku disiplin yang tinggi sehingga membuat kinerja menjadi meningkat. Sehingga penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien (2021) mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Bolon Tua.

2.3.2 Hubungan variabel lingkungan kerja non fisik Dengan kinerja

Secara hipotetis, lingkungan kerja non fisik merupakan gambaran dari suasana kerja yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diciptakan atau dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bidang dan kewajiban masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2004:68) yang dikutip oleh Berliana Ruth Theodora Marbun dkk (2021), lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang harus dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan dari dalam diri individu dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditingkatkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik ikut mendukung maka perolehan kinerja akan lebih mudah.

Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah peneliti jabarkan diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu, sehingga dapat disajikan kerangka konseptual dari peneliti. Kinerja merupakan hasil yang

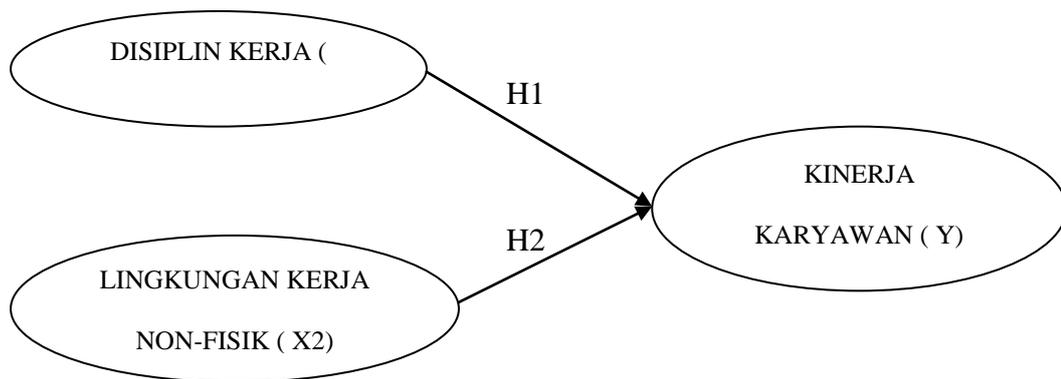
diperoleh karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu Disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan hal yang penting dalam melakukan sebuah pekerjaan, karena dengan kedisiplinan yang dilakukan karyawan dapat mempercepat perusahaan untuk menyatukan secara maksimal. Selain itu lingkungan kerja non-fisik sangat diperlukan, karena Kondisi lingkungan kerja non -fisik yang baik dapat menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan sehingga suasana yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis dan karyawan menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus menciptakan kondisi yang membuat karyawan menjadi disiplin dalam melakukan pekerjaan serta merasa nyaman dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardi Raiz Martadinata (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sembalun Agro dan karyawan memiliki kinerja yang baik yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dari pimpinan. Kinerja yang optimal didapatkan jika seorang karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Semakin

tinggi disiplin kerja yang ditunjukkan dan semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian Kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan dalam sebuah model analisis kerangka konseptual sebagai pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar 2.1:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Non-Fisik

Y = Kinerja Karyawan

—————> = Pengaruh Variabel Independen terhadap variabel

Dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara terhadap masalah yang belum diuji sebelumnya dan masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin Tinggi kinerja karyawan bagian produksi CV.Sahabat collection

H2 : Semakin baik lingkungan kerja non-fisik, maka semakin baik kinerja karyawan bagian produksi CV.Sahabat Collection