BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Sylvia Defitamila (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	mengguna kan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah regresi	lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2	Roy Mundus (2022)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Santo Antonius Di Pontianak	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Non Fisik (X2) dan Kinerja Karaywan (Y)	Metode kuantitatif	lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan.
3	Vikri Firmansyah (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Non Fisik (X2) dan Kinerja Karaywan (Y)	Metode kuantitatif	lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), sedangkan lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
4	Vanny Rahmayeni (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Kinerja karyawan (Y)	Metode kuantitaif	*terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja fisik dan*

		Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru			*lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*
5	Ilham Febrian (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Karyawan Kinerja (Y)	Metode kuantitaif	disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RS Universitas Andalas
6	Hevi Apriani (2023)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah	Penilaian Kinerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitaif melalui pemberian Kuisioner	penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja
7	Mutia Zulfah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rs Suaka Insan Banjarmasin	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Metode kuantitaif melalui pemberian Kuisioner	tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan
8	Deliana N. Nainggolan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Terhadap	Metode kuantitaif melalui	Lingkungan kerja memberikan

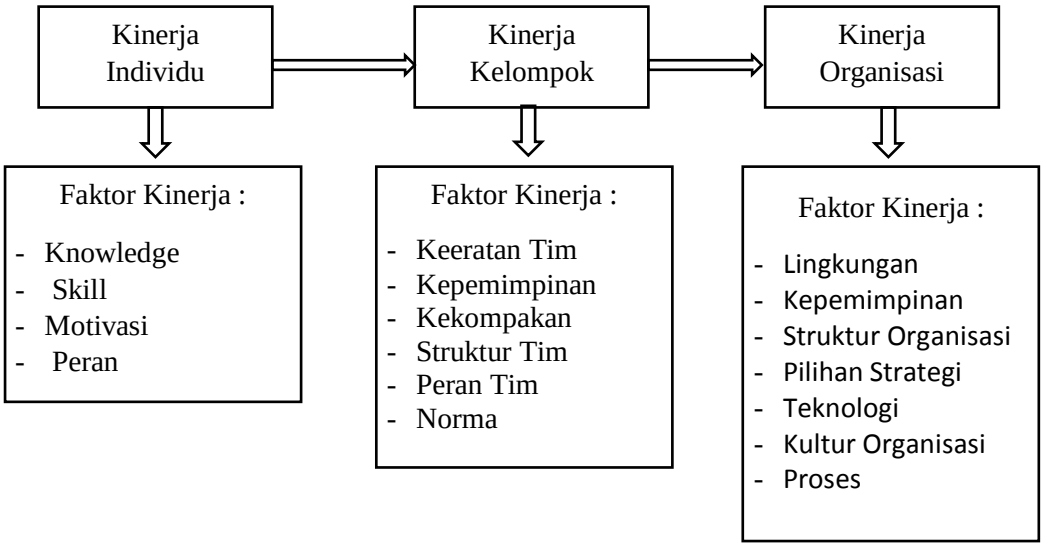
		Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada Ptpn Iii Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara	Kinerja	pemberian Kuisioner	pengaruh terhadap kinerja paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda.
9	Nurul Magfirah (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk Iii Ambon	Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis	Metode kuantitaif melalui pemberian Kuisioner	variabel Lingkungan Kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit TK-III Bhayangkara Ambon dan variabel Beban Kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit TKIII Bhayangkara Ambon

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi disajikan pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2. 1 Kinerja individu, kelompok dan kinerja organisasi
Sumber : Moeheriono (2019)

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya yang terencana, terarah, insentif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurut (Mathis, Robert L & Jackson, 2004) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2020) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa, kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Berdasarkan dari uraian menurut para ahli bisa ditarik kesimpulan bahwa yang bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil dari pelaksanaan kerja berupa kualitas dan kuantitas dalam penyelesaian kerja dengan waktu yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2018) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a. Kemampuan Intelektualitas

b. Kepuasan kerja

c. Motivasi

d. Disiplin Kerja

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan
b. Lingkungan Kerja
c. Kompensasi
d. Sistem manajemen

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh dalam bukunya, yaitu sebagai berikut :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat, keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor,* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan rekan sekerjanya.
4. *System factor,* ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/ situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan rumah sakit non medis. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 (RS UNIPDU) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab; kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta

berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan

2. Ketaatan; Kesanggupan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku berkaitan dengan tugas dan fungsinya, Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasannya serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan
3. Kejujuran; Ketulusan dalam melaksanakan tugas, jujur dalam bekerja, jujur dalam mengatakan.
4. Kerjasama; Mampu bekerjasama secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan untuk mencapai hasil yang optimal, kerjasama dengan sesama pekerja, dengan bawahan, maupun dengan atasan.
5. Prakarsa; Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas dan keberanian dalam mengambil keputusan

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam kaitannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan juga menginginkan karyawannya untuk menaatinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Namun kondisi dilapangan banyak karyawan kurang disiplin, oleh karena itu peningkatan kedisiplinan menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Disiplin berarti tata tertib, ketaatan (Kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib), mengusahakan supaya menaati (mematuhi) tata tertib. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Rivai, 2020)

Sedangkan menurut (M. S. . Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari uraian menurut para ahli bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kesediaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan

Dalam menjalankan aktivitasnya, setiap perusahaan tidak luput dari tingkat kedisiplinan karyawannya dalam menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus memiliki standar dan ketentuan yang harus ditaati dan dipenuhi oleh karyawannya.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan, di antaranya: a) Besaran Kompensasi, b) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Aturan yang ditegakkan, d) Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan, e) adanya pengawasan yang efektif, f) perhatian yang tulus kepada karyawan, g) membudayakan disiplin.

Oleh karena itu, perusahaan patut untuk memperhatikan beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan pendisiplinan keryawan, yaitu sebagai berikut. 1. Ancaman, ada kalanya perlu adanya ancaman dengan tujuan memberi peringatan yang mendidik. 2. Kesejahteraaan, perlu juga melihat tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat hidup secara layak. 3. Ketegasan. 4. Partisipasi. 5. Mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2.2.2.3 Cara menegakkan kedisiplinan

Salah satu yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja sacara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur, atau bertingkah laku yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. (R.Wayne Mondy, 2008) sebagai cara efektif dalam menangani pelanggaran disiplin karyawan, yaitu sebagai berikut.

1. Ditegakkan seketika.
2. Ditegakkan peringatan dini.
3. Hukuman yang konsisten
4. Impersonal

2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan (M. Hasibuan, 2020) yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran

   Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur sebuah tingkat kedisiplinan dan biasanya sering dilakukan oleh semua karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah yang sudah terbiasa terlambat dalam bekerja. Disiplin meliputi disiplin perilaku, disiplin waktu, dan disiplin terhadap setiap tindakan.

2. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

   Karyawan yang memiliki sifat taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan.

3. Ketaatan pada standar Kerja

   Dalam hal ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan oleh atasan kepadanya

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

   Setiap karyawan wajib memiliki kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisen.

5. Bekerja Etis

   Dari beberapa karyawan yang ada mungkin sebagian pernah melakukan tindakan yang kurang sopan terhadap pelanggan maupun rekan kerja, senantiasa bekerja sungguh-sungguh dan bekerja keras. Hal ini merupakan salah satu bentuk dari indisipliner, sehingga bekerja etis merupakan satu wujud dari sebuah disiplin kerja karyawan.

(Siagian, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja diantarannya yaitu sebagai berikut :

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur
2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor
3. Sikap tanggung jawab dan kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggungjawab atas hasil kerja.
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor,menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas,membuat izin jika berhalangan tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai dengan aturan yang berlaku.

2..2.3Lingkungan Kerja

2.2.3.1pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif danipositif akan mendapatkan keuntungan yang positif.pula.

Menurut Sedarmayanti (2020), secara garis besar lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja

2.2.3.2Lingkungan Kerja Fisik.

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sedarmayanti (209) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Sarwono (2015) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

2.2.4.1.Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Sudaryo (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara

2.2.4.2.Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo (2018) indikator lingkungan kerja fisik ada 6 yaitu :

1. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.
2. Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karenawarna dapat mempengaruhi manusia.
3. Kebersihan, Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihanya.
4. PertukaranUdara, Manusia sebagaimana makhluk hidup lainya memerlukan udara yang segar dan nyaman.
5. Suara/Kebisingan, dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar
6. Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Miftahuljannah (2018) Lingkungan kerja *non* fisik adalah lingkungan yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan..

2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

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

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

   Dalam hubungan dengan rekan kerja setingkat Terjalin baik, komunikasi yang lancar, serta perlakuan dalam suasana bekerja sudah sesuai.

2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

   Dalam hubungan atasan dengan bawahan terdapat komunikasi yang baik, serta adanya bimbingan dari atasan daan penyelesaian masalah yang dilakukan oleh atasan.

3. Kerjasama Antar Pegawai

   Terjalin kerjasama antar pekerja yang sesuai dengan peraturan yang ada.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2020), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam instansi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian

Mundus (2022), hasilnya membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan

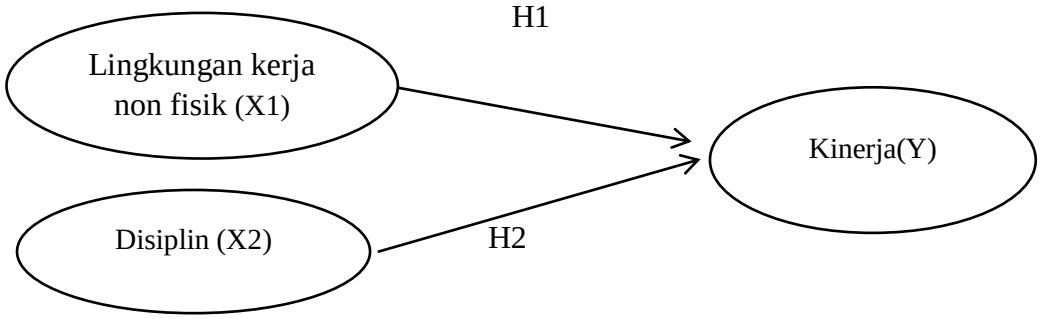
2.3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam Perusahaan, karena dengan penerapan kedisiplinan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Ini dibuktikan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Febrian (2023) yang dilakukan pada pegawai RS Universitas Andalas sebanyak 132 karyawan, hasilnya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RS Universitas Andalas.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori menurut (Mangkunegara, 2020) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mundus (2022) bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Febrian (2023) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang masih lemah dari suatu masalah yang dihadapi sehingga masih perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Adapun hipotesis penelitian adalah :

H1 : diduga bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan