

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya membantu penelitian dengan memposisikan menunjukkan bagaimana penelitian saat ini berbeda, dan memberikan inspirasi baru dalam penelitian yang akan datang. Berikut ini merupakan daftar penelitian sebelumnya yang terkait topik yang dibahas oleh penulis:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Febriana Ananda Silalahi <i>et al.</i> , (2021) ISSN:2503-1546	Komunikasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Etos Kerja(X3) Lingkungan Kerja Fisik (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan Kuantitatif SPSS 20, Analisis Berganda	Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja, Etos kerja, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. Devika Panggabean <i>et al.</i> , (2021) P-ISSN: 2252-8636 E-ISSN:2685-9424	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y)	Pendekatan Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang Jihana Ayu Wijayanti & Rike Kusuma Wardhani, (2022) e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Pelatihan Fisik (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan PT Semestanusta Distrindo Depo Kebumen Khusnatul Fauziyyah & Indah Rohyani, (2022)	Self Efficacy (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Work Dicine (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda	Self efficacy, Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Work discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri) Denis Eka Nurvianti, (2022) e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif SPSS versi 25, Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karir; namun, disiplin kerja

	sKinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) Nailul Muna & Sri Isnowati (2022) E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Pengembangan Karir (X3) Kinerja Karyawan(Y)		secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
7.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19 Basid & Heriza, (2022) ISSN 2685-869X	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja non fisik (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Pendekatan Kuantitatif Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan
8.	The Effect of Leadership, Non-Physical Environment and Motivation on Employee Performance Arisman, (2022) e-ISSN: 2807-8691 p-ISSN: 2807-839X	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Peneelitan kuantitatif	Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kinerja karyawan
9.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Bay Media Jombang Irfanu Zaman Istna Alfi <i>et al.</i> , (2023)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survey	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berefek besar terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10.	The Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Penfdekatan kuantitatif .Analisis Regrei	Disiplin kerja, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

	Indonesia Tbk Tangerang KCU Chotamul Fajri & Mohamad Heikel, (2023) ISSN 2087-6327			
--	---	--	--	--

## **2.2 Tinjauan Pustaka**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kemampuan dan motivasi sering dikaitkan dengan kinerja manusia. Kinerja manusia didefinisikan sebagai hasil kerja sumber daya manusia baik dari sudut pandang kualitas serta kuantitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan. Hasil kerja pekerja ketika mereka melaksanakan job desk yang diberikan untuk mereka sesuai tanggung jawab mereka disebut kinerja (Mangkunegara, 2011). Sementara itu, Hasibuan, (2009) menunjukkan kinerja, juga dikenal sebagai seperti prestasi kerja, hasil dari pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan pada ketepatan, kecepatan. Moehariono, (2012) juga menyatakan bahwa kinerja atau prestasi merupakan definisi dari tahap mencapai implementasi untuk mencapai visi serta misi perusahaan termasuk dalam perencanaan strateginya.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Alex S, (2002), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan

- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi.
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor Kasmir, (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui hasil maupun perilaku ialah :

- 1) Disiplin kerja
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Lingkungan Kerja
- 4) Motivasi Kerja
- 5) Gaya Kepemimpinan

### **2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pendapat Mangkunegara, (2011), ada lima indikator digunakan dalam mengevaluasi kinerja setiap karyawan :

1. Kualitas pekerjaan (kualitas output): Semua karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu, agar dapat membuat kualitas yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

2. Jumlah pekerjaan (kuantitas output) adalah jumlah karyawan yang dibuat oleh kelompok atau individu seperti tanggapan terhadap persyaratan umum untuk pekerjaan.
3. Berkolaborasi (kerja sama), Kemampuan karyawan perusahaan untuk bekerja sama, yaitu menyelesaikan tugas bersama
4. Tanggung jawab: Kemampuan pekerja untuk bekerja sama bersama orang lain.
5. Ketepatan Waktu (output), dengan karakternya yang unik, bahwa semua tugas harus dilakukan tepat waktu karena di bantu oleh pekerjaan lain.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Semua komponen yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung atau langsung suatu organisasi, baik secara positif maupun negatif, disebut lingkungan kerja non-fisik (Soetjipto, 2008). Sedarmayanti, (2016), lingkungan kerja non fisik mencakup situasi dalam hubungan kerja antar atasan dan bawahan, atau melalui sesama pekerja serta pimpinan. Lingkungan kerja non fisik, kondisi Dimana pekerja memiliki ruang kerja yang damai di mana ada hubungan vertikal karyawan dan atasan mereka, dan hubungan horizontal antara sesama karyawan. Dengan komunikasi dan lingkungan kerja yang harmonis, karyawan akan menikmati pekerjaannya, yang pada gilirannya mampu meningkatkan produktifitas kerja karena lebih banyak tugas yang dapat diselesaikan.

Menurut Sedarmayanti ada dua jenis hubungan kerja (a) Hubungan kerja antar pegawai: Hubungan kerja yang baik penting dalam pekerjaan, khususnya bagi karyawan yang bekerja dalam kelompok. Konflik mampu membuat kondisi tempat kerja lebih buruk serta membuat pegawai kurang bersemangat. (b) Hubungan kerja antara pimpinan dengan pegawai: Bagaimana seorang atasan melihat bawahannya memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas. Hubungan antara bawahan dengan atasan harus dibangun menggunakan cara yang ramah, saling menghormati. Tindakan ramah membuat pegawai betah dan lebih bersemangat dalam bekerja. Para pekerja memiliki sikap pemimpin yang saling menghormati untuk memajukan perusahaan.

#### **2.2.2.2 Faktor Lingkungan Non Fisik**

Berdasarkan Sedarmayanti, (2011), ada tiga komponen faktor lingkungan kerja non fisik:

1. Perhatian serta bantuan pemimpin, yang berarti pimpinan memberikan bimbingan, perhatian, dan penghargaan kepada pekerja.
2. Kerjasama kelompok, yang menunjukkan bahwa pekerja merasa memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dengan baik dalam kelompok.
3. Kelancaran komunikasi dijelaskan sebagai seberapa baik pekerja merasa dapat berkomunikasi dengan baik, terbuka, dan lancar dengan atasan dan rekan kerja mereka.

### **2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Soetjipto, (2008) untuk indikator lingkungan kerja non fisik, dibagi menjadi tiga dimensi yaitu:

1. Hubungan yang harmonis

Merupakan jenis ikatan yang terjadi di antara anggota organisasi.

2. Kesempatan untuk maju

Karyawan sukses memiliki kesempatan untuk berkembang.

3. Keamanan dalam Pekerjaan.

Merupakan keamanan yang mampu diberikan di tempat kerja, khususnya keamanan milik pribadi karyawan.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja baik menunjukkan kewajiban besar terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang merupakan bagian dari paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Seperti ini meningkatkan motivasi untuk bekerja, gairah kerja, serta pembentukan alasan bagi karyawan dan perusahaan. Salah satu hal yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah disiplin. Disiplin didefinisikan sebagai pemahaman dan keinginan seorang pegawai untuk menyesuaikan semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin dianggap sebagai tingkat kesadaran serta keinginan seorang karyawan dalam menyesuaikan semua peraturan yang berkaitan dengan bisnis (Hasibuan, 2017). Keberhasilan unit kerja mereka bergantung pada karyawan, lingkungan, baik sebagai karyawan bawahan maupun sebagai pimpinan. Di

dalam bukunya "Manajemen SDM", Malayu Hasibuan menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah pelatihan pendidikan moral dan pengembangan" (Hasibuan, 2003). Sebaliknya, seperti yang dinyatakan oleh Moekijat, (2000) Disiplin kerja adalah kesadaran individu tentang pekerjaan mereka dalam menjunjung tinggi standar sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. Dari pemahaman di atas, disiplin Perusahaan didefinisikan sebagai kemampuan dan kesadaran individu untuk mengikuti semua aturan yang dibuat oleh manajemen untuk menjaga kualitas organisasi.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor, yakni menurut Hasibuan, (2010) yaitu:

1. Tujuan kemampuan: Untuk memastikan bahwa pekerja memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, tujuan pekerjaan harus sesuai kemampuan.
2. Peran pimpinan: Pemimpin mampu membantu karyawan berdisiplin.
3. Keadilan: Melakukan penerapan disiplin pada karyawan tanpa membeda-bedakan.

#### **2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan, (2013) ada lima indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan seorang karyawan, seperti:

1. Tujuan kemampuan: Dalam memberikan karyawan kesempatan untuk bekerja dengan disiplin, yang diberikan kepada mereka harus sesuai dengan kemampuan. Tujuan ini harus jelas, ditetapkan dengan baik.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan: Karyawan yang sangat teliti dan waspada saat melakukan pekerjaannya sangat waspada terhadap pekerjaannya dan dirinya sendiri.
3. Ketaatan terhadap standar kerja: Sesuai dengan aturan dan pedoman kerja, karyawan harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan selama mereka melakukan tugas mereka.
4. Ketaatan terhadap peraturan kerja dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lancar.
5. Etika kerja adalah prinsip-prinsip yang harus diikuti oleh setiap pekerja saat bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai satu sama lain.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir, (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi suasana kerja karyawan. Jika karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan, dengan rekan sejawat dengan bawahan maka akan terjalin komunikasi yang lancar, jika komunikasi yang lancar karyawan nyaman bekerja dengan baik, maka akan tercapai target kinerja karyawan. Karena salah satu kinerja karyawan indikatornya adalah tercapainya kualitas dan kuantitas. Pendapat sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu, antara lain Panggabean *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan

stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat di atas tidak selalu benar penelitian yang dilakukan oleh Denis Eka Nurvianti, (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri)” menyatakan hasil sebaliknya bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang fenomena ini.

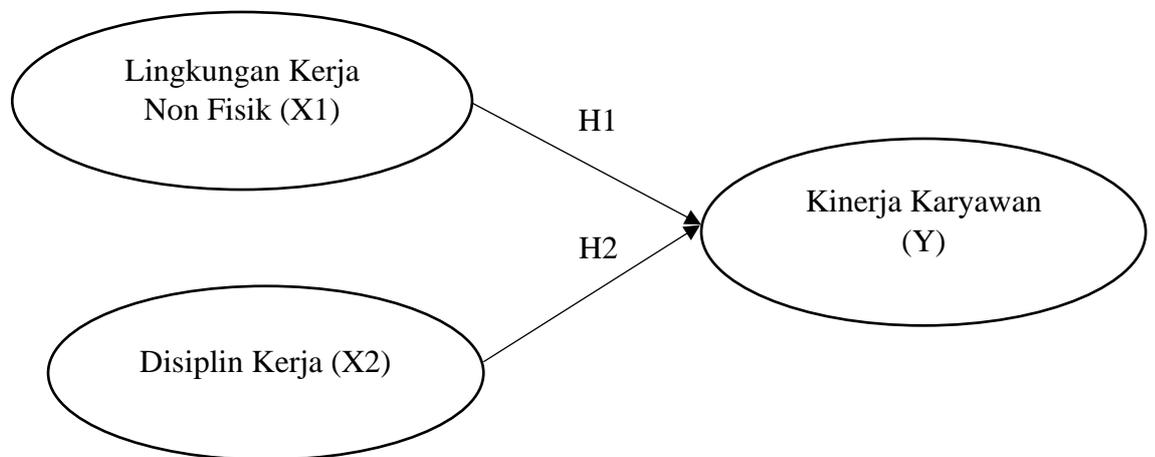
### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir, (2016) faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan taat menjalankan kemampuannya, mempunyai kewaspadaan yang tinggi dan melakukan ketaatan terhadap standar kerja yang baik maka akan tercapai target yang dibebankan kepada karyawannya baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga kinerja karyawan akan tercapai. Pendapat sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu, antara lain (Silalahi et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam”. yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat di atas tidak selalu

benar penelitian yang dilakukan oleh (Alfi et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Bay Media Jombang Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang fenomena ini.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, suatu kerangka pemikiran mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah dugaan terhadap rumusan masalah pada penelitian.

Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.