

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2017).

Sedangkan Sedarmayanti (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, (Sedarmayanti, 2015)

1. Lingkungan kerja fisik

yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni;

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan,

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

#### **1. Lingkungan kerja Fisik**

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan

maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayati,2015) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2017):

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja , fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerjaa antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa perlalatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

#### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

#### **2.1.2 Disiplin Kerja**

##### **2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkait dengan

kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

Menurut Rivai (2016) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Sutrisno (2017). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu ketaatan mengikuti aturan, norma yang berlaku dalam masyarakat atau dalam suatu perusahaan (pegawai) dengan tujuan agar menjadi lebih tertib atau lancar dalam pelaksanaan kegiatannya.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan pegawai akan baik. Sehingga para pegawai juga akan berkelakuan baik.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Karena dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.

### 5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkannya kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulangnya kembali. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar agar bisa menjadi alat motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Di mana hubungan vertikal di sini antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan pada perusahaan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan 2015), adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Kepemimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Adapun bentuk dari disiplin kerja adalah :

1. Masuk dan pulang kerja tepat waktu
2. Mematuhi tata tertib yang berlaku
3. Sanksi yang tegas sesuai dengan kesalahan yang dilakukan
4. Konsisten terhadap peraturan yang ada
5. Pengawasan dari pemimpin
6. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang/organisasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Fahmi (2018), mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Sedangkan menurut Wibisono (2015), kinerja adalah Outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Bangun (2018) 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 20 diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2016) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. Kecepatan kerja Dalam

menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

### 3. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

### 4. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson(2016) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas kerja yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, dengan pelayanan benar, akurat dan tepat.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan kan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

#### 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai menurut Sutrisno (2016), yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggungjawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### **2.1.3.4 Penilaian Kinerja**

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau *output*. Apabila hasil atau *output* mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang.

Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar. Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Menurut Narmodo dan Wajdi (2017) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi meliputi: membutuhkan saran, arahan/ perbaikan
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini peneliti mengambil skripsi/jurnal sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan. Dari penelitian terdahulu yang relevan dibawah ini mempunyai jenis analisis data yang sama yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

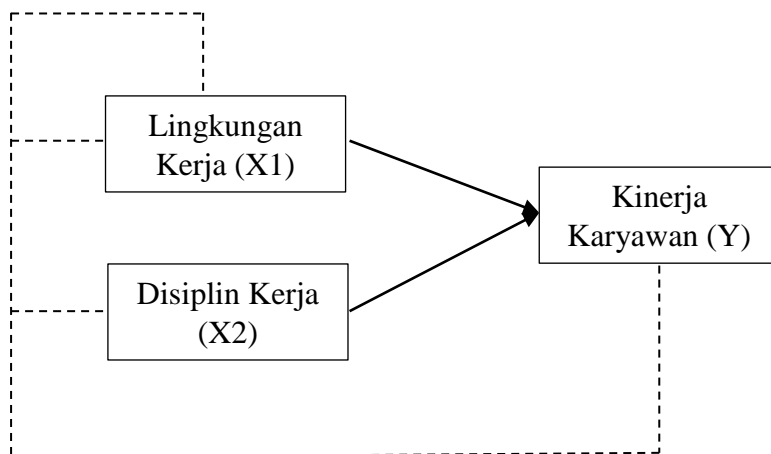
**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu yang relevan**

No.	Nama Jurnal, Vol no, Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	E-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4 Tahun 2016.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas sentra operasi terminal PT. Angkasa Putra II	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
2.	e-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4 Tahun 2016.	Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Amaravathy	Tingkat pendidikan (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan

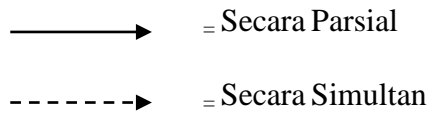
		Resort		terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Jurnal EMBA Vol.3 No.1, Hal. 890-899, Tahun 2015	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado	Lingkungan kerja (X1), Kinerja pegawai (Y)	Kesimpulan dari penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat di Manado.
4.	Jurnal JIBEKA Vol. 9 No.1, Februari 2015:44-53	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun	Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Kinerja pegawai (Y)	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun.
5.	Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.2 No.1 2018, 1-11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (study kasus pada PT. Dana Tungga Utama Banjarmasin)	Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Dana Tungga Utama BanjarMasin
6.	Jurnal SINERGI, Volume 6, NUMBER2 SEPTEMBER 2016	The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees at	Effect Of Work Discipline (X1) Work Environment (X2) Performance Of	The third hypothesis test results showed that the working environment has a positive influence on

		PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo	Employees(Y)	employee performance PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo. The study also proves that the work environment through a demanding workplace conditions to work better, work facilities that support, availability of auxiliary work tools, work environment is quite comfortable and safety when working on the performance of employees. The better the working environment, the better the performance shown by employees
--	--	-----------------------------------	--------------	--

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai
- H2 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.