

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

Grand Theory pada skripsi ini menggunakan Manajemen. Menurut Griffin dalam Murtie (2012, p.2), Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang adadilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai jadwal.

Menurut R. Terry dalam Murtie (2012, p.2), manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Middle theory-nya adalah sumber daya manusia (SDM) Menurut Dessler (2005, p.4), manajemen sumberdaya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Kebijakan dan praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan

penilaian.

Menurut Armstrong (2009, p.4), praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang kerja dan dikelola

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Menurut (Lestari & Afifah, 2021) kinerja merupakan serangkaian aktivitas sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam usahanya mencapai hasil yang sesuai. Kinerja tidak datang dengan sendirinya melainkan dikelola oleh perusahaan dan harus dicermati dengan teliti. Jika kinerja karyawan meningkat, maka sangat berpengaruh terhadap dalam pencapaian perusahaan tersebut.

(Sembiring et al., 2021), kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangannya akan maju.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2020:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan

organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi (Silaen et al., 2021)

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + *Skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2. Faktor motivasi motivasi dibentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron Dalam Wibowo (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

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

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki tujuan dan manfaat bagi perusahaan, diantaranya adalah : Menurut (Salzy & Winna, 2019) Tujuan kinerja Karyawan adalah :

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurjaya et al., 2021), yang menjadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat menunjukan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau siklus kegiatan yang dapat terselesaikan dengan baik.

2. Kualitas

Kualitas merupakan suatu proses dari hasil penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik kesempurnaan

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu yang tepat dan efisien dalam melakukan pekerjaan hingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sempurna.

4. Kerja sama dengan rekan lain

Kerjasama antar tim sangat penting untuk dilakukan. Hal ini mengenai apakah seseorang karyawan dapat untuk mengembangkan jiwa saling menghargai antara satu sama lain.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja atau kondisi kerja yang baik dapat memberikan motivasi bekerja berpengaruh antusiasme atau kegairahan karyawan atau semangat dalam bekerja (Rini & Iverizkinawati, 2022).

Lingkungan kerja adalah alat atau bahan yang bersentuhan dengan seseorang maupun kelompok, yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, karena penting untuk menciptakan kesan yang menyenangkan dan aman (Arianto & Kurniawan, 2020).

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

(Octavia et al., 2022) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar karyawan sebagai tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58), Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

3) Faktor Kontekstual (Situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.3 Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah Enny 2019:57), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Maryati (2021: 26) mengemukakan indikator lingkungan kinerja, diantaranya:

1) Pencahayaan tempat kerja

Pencahayaan yang baik akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin

cepat dan tingkat produktivitas semakin meningkat. Sebaliknya pencahayaan yang kurang menyebabkan berkurangnya pengelihatn karyawan sehingga akan berpengaruh pada proses penyelesaiannya menjadi lebih lama daripada karyawan yang diberikan pencahayaan yang cukup.

2) Temperatur / tingkat suhu di tempat kerja

Merupakan tingkat suhu dalam suatu ruang kerja atau berada pada lingkungan sekitar karyawan tersebut beraktivitas. Lingkungan yang baik mampu memiliki suhu yang sesuai dengan standarnya, di mana kementerian kesehatan menyatakan standar suhu di tempat kerja berkisar 18° - 28° C sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Tersedianya ventilasi udara yang cukup agar setiap karyawan dapat menghirup oksigen (O_2) dan melepaskan Carbon dioksida (CO_2) sehingga karyawan tetap merasakan kesegaran ruangan dan mampu bertahan selama melakukan pekerjaannya masing-masing.

4) Kebisingan di tempat kerja

Ialah suara bising yang mengganggu pada jangka panjang berdampak pada kesehatan bagian pendengaran

dan dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja.

5) Bau tidak sedap di tempat kerja

Aroma tidak sedap menjadi gangguan saat bekerja, jika tidak segera teratasi dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Penggunaan penyejuk ruangan dengan pewangi yang tepat dapat menjadi salah satu solusi paling tepat.

6) Tata warna di tempat kerja

Merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mampu berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas karyawan. Tata warna di tempat kerja - 28 memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang yang mampu menimbulkan semangat kerja.

7) Dekorasi tempat kerja

Indikator ini berkaitan dengan pewarnaan, tata letak, dan perlengkapan yang disesuaikan untuk mempercantik ruangan sehingga karyawan merasakan nyaman saat bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (R. Supomo & Eti Nurhayati, (2020), Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang

karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan instansi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut (Harahap et al., 2020), Disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dibuat demi ketertiban dan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu Menurut (Rizal et al., 2019) mengemukakan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan serta menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat seseorang itu bekerja.

Menurut (Sinambela, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang ketaatan dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma baik aturan secara tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Hendrayani (2020), mengatakan bahwa factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besarnya kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tingkatan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2019), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Menurut (Azhar et al., 2020), Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menajmin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Pangastuti, 2019), terdapat dua jenis disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) *Selfimposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command Discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk

memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstern *command discipline* memperoleh pelaksanaanya dengan menggunakan hukum.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:21) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu :

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja dan dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang (Darmadi, 2020)	JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nabawi, 2019)	Jurnal Magister Manajemen. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Variabel Independen: Lingkungan kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3).	1. Secara Parsial lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (Anam, 2018)	Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam	Variabel Independen: Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Disiplin Kerja (X5). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	1. Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawn. 3. Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 2.1

			Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	pegawai. 2. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja
No	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi	Akseleras: Jurnal Ilmiah Nasional	Variabel Independen: Disiplin Kerja	penelitian secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai, dan
4.	Pengaruh Penetapan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, Pegawai (Siahan & Bahri, 2019)	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Variabel Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja Pegawai (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	1. Secara parsial Pengaruh pen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Secara simultan
				penetapan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

				signifikan terhadap kinerja karyawan.
No	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen dan Bisnis	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. 3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan.
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan (Kusmiyatun & Sonny, 2021)	Ejournal-academia.	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. 3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

8.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Madyoningrum & Azizah, 2022).	Journal Economics and Management (JECMA)	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh
No	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Indonesia (STIESIA) Surabaya (Pradipta, 2020).		Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (Risal, 2022).	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Bisnis (EBISMEN)	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3).	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.			Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Sumber : data diolah peneliti 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Kerangka didapat dari teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori yang akan dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

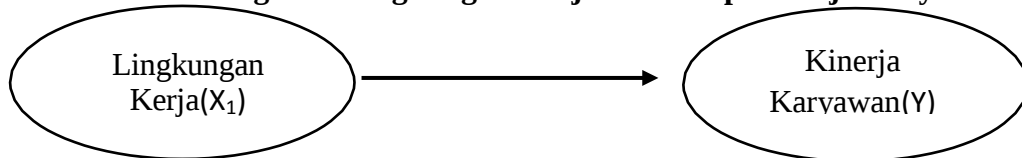
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang baik fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas yang diberikan.

Menurut (Elizar et al., 2018), Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancara proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Hasil penelitian (Siagian, et al., 2018); Astusi & Iverizkinawati (2018); (Julita, 2018); Siahaan & Bahri (2019); Yusnandar (2019), (Nabawi, 2019), Jufrizen & Rahmadhani (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Penelitian Terdahulu diolah untuk penelitian Tahun 2023

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

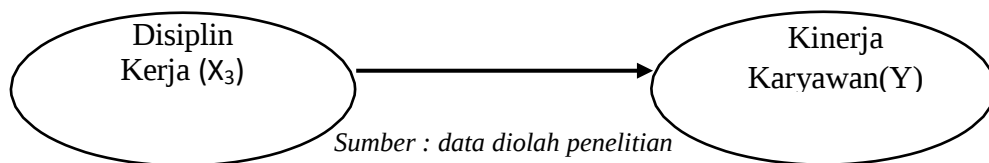
Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut.

Hasil penelitian Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan (Arda, 2018), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan

menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Gambar 2.2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

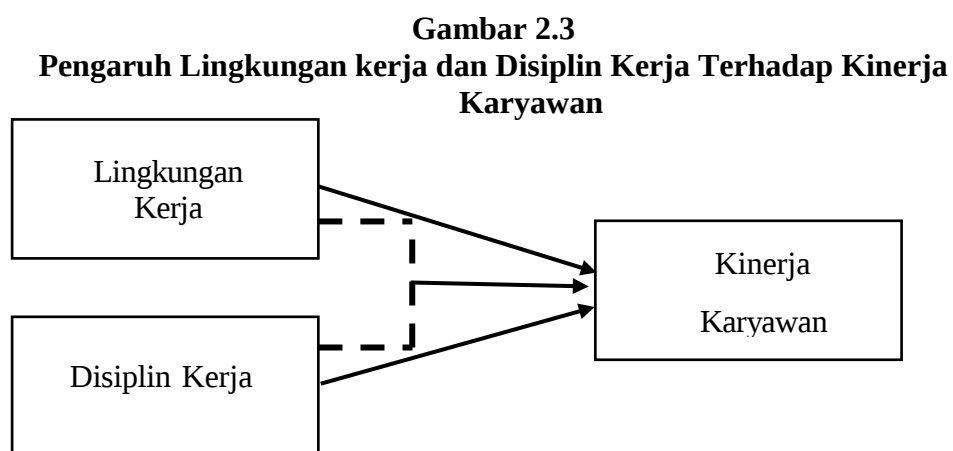


2.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja mereka maka karyawan akan merasakan nyaman dalam lingkungan kerjanya, sehingga mereka pun semangat berkerja dan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal yang akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Darmadi, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

2.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah Peneliti

2.4 Hipotesis Penelitian

(Sugiyono 2019:19) mengungkapkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumus masalah penelitian dan di dasarkan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.