

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka atau *literature review* berisi mengenai teori-teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yang bertujuan untuk keaslian penelitian, untuk tinjauan pustaka dapat dilihat sebagai berikut :

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

Lingkungan kerja merupakan semua yang terlibat langsung dengan pekerja, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan identik dengan fasilitas yang disediakan kantor atau perusahaan, seperti suhu ruangan, tata ruangan, kebersihan ruangan, pencahayaan, dan lainnya yang mampu memberikan perasaan nyaman atau tidak nyaman ketika bekerja (Hasibuan et al., 2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam perusahaan manufaktur lingkungan kerja menjadi sangat penting karena terlibat langsung dengan semua aktivitas perusahaan dimana produk perusahaan dihasilkan (Utomo et al., 2018). Sedangkan menurut Adha et al., (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu berupa peralatan dan fasilitas yang disediakan, bagaimana cara orang-orang dalam menyelesaikan tugas

yang dibebankan seperti metode yang digunakan dan cara manajemen waktu yang dilakukan secara bersama-sama atau sebagai individu.

Dalam penelitian (Rohmatulloh, 2019) disebutkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja meliputi, kewenangan, target pencapaian, cara komunikasi, hubungan antara karyawan, cara komunikasi, hubungan kerja yang saling support (support sistem), pengembangan karir, serta fasilitas secara fisik yang memadai. Ketika beberapa faktor tersebut tidak dijalankan hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya kinerja meningkat. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk, maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan jadi menurun dan kinerja menurun.

### **2.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Logahan et al., (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat dari empat dimensi, yaitu :

1. Perlengkapan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada karyawan, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat ibadah dan sarana kesehatan.
3. Kondisi kerja, yaitu segala sesuatu yang berada diperusahaan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan dan ventilasi udara.
4. Hubungan personal, yaitu segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya relasi antar karyawan dan atasan.

### **2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan. Manusia di dalam suatu perusahaan dipandang sebagai sumber daya, artinya sebagai sumber daya atau penggerak dari suatu perusahaan. Hal inilah yang perlu dicermati oleh suatu perusahaan, agar usahanya dapat berjalan sesuai dengan rencana. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dijaga, agar segala tindak-tanduk setiap manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan, dapat membantu perusahaan untuk bertumbuh dan berkembang.

Menurut Firmansyah, (2020) dengan adanya kedisiplinan kerja maka dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan kerja dengan baik dalam mencapai sebuah tujuan bersama. Masalah dalam kedisiplinan

kerja bagi pegawai bisa diatasi apabila masing-masing individu mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawabnya sendiri, namun sebaliknya jika para pegawai mempunyai sikap dan sifat yang tidak baik dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut malah akan membuat permasalahan dalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Muhanif et al., 2021). Sedangkan menurut Firmansyah, (2020) dengan adanya kedisiplinan maka dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan kerja dengan baik dalam mencapai sebuah tujuan bersama. Masalah dalam kedisiplinan kerja bagi pegawai bisa diatasi apabila masing-masing individu mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawabnya sendiri, namun sebaliknya jika para pegawai mempunyai sikap dan sifat yang tidak baik dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut malah akan membuat permasalahan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sajangbati, (2013) disiplin kerja merupakan hal yang penting, karena dapat berfungsi untuk menjadi kontrol terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam sebuah organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti. karena karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Karena dengan ditegakkannya kedisiplinan, khususnya pada karyawan maka akan dengan mudah mencapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh (Liden, Kraimer, & Sandy, 2001), dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kelompok atau organisasi.

#### **2.1.4 Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2011:73) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

### **2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja karyawan merupakan

hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan karena seperti apakah kinerja seorang karyawan akan dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas

kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

## 2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

## 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins,

2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.2 Tinjauan Empiris

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Khoeriyah et al., (2019).	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan tingkat signifikans $F < a$ ( $0,000 < 0,05$ ) dan Adjusted R-Square sebesar 0,467, artinya kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 46,7% sedangkan sisanya 53,3%. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,083, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,968.
2.	Ratnasari et al., (2021).	Analisis Kepemimpinan, Lingkungan	Teknik analisis data yang digunakan adalah	Hasil penelitian adalah kepemimpinan

		Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.	regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan program SPSS.	berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Prihartini et al., (2017).	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.	Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458, artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas mereka Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 berarti bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan dan

				menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
4.	Suryati et al., (2022).	Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta.	Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.	Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rizki et al., (2017).	Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.	Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 16.	Hasil analisa data kuantitatif menunjukkan adanya variable kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa variable ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan variable lingkungan kerja menunjukkan bahwa mempunyai peranan yang penting juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.
6.	Sani, (2018).	Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian yaitu kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan

		Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kebumen).		terhadap kinerja. lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,534 atau 53,4% pengaruh variabel kompetensi, variabel disiplin kerja, dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.
7.	Pratama (2016).	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers.	Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.	hasil penelitian menemukan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.
8.	Siregar (2020).	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak

		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.
9.	Jamil, (2019).	Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.	Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil Penelitian yang diperoleh pertama Variabel komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pencatatan Sipil dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Sumbangan variabel komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh

				variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Kedua Variabel komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Dinas Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.
10.	Sinaga, (2020).	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif dengan jenis penelitian survey.	Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Yayasan Perguruan Tinggi Negeri Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Tinggi Negeri dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Tinggi Negeri dr. Wahidin

				<p>Sudirohusodo Medan. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Tinggi Negeri Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dengan koefisien determinasi 88,30%.</p>
--	--	--	--	--

### 2.3 Pengembangan Hipotesis

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, dari penelitian ini maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### 2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan hal ini sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Lingkungan atau kondisi kerja menyangkut semua aspek seperti fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan.

Apabila lingkungan kerja baik hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya, dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka prestasi dan kinerja karyawan akan menurun karena lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dikemukakan Robbins (2010:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2013:26) mengemukakan faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Permanasari (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gitahi Njenga Samson (2015) Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikososial sangat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Caksana, (2019); Hidayat dan Taufiq, (2018); Hanafi dan Zulkifli, (2018); Josephine dan Harjanti, (2017); Nugrahaningsih dan Julaela, (2017); Siagian dan Khair, (2018); dan Heny, (2015).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018); Sofyan & Masalah (2013); (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014); Astuti & Iverizkinawati (2018); Putra (2013); Elizar & Tanjung (2018); Jufrizen & Rahmadhani (2020); Julita & Arianty (2018); (Nabawi, 2019); Yusnandar (2019); Siahaan & Bahri (2019); dan Wijaya & Susanty (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.**

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Veithzal Rivai (2014:824) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui

disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Abdul Waris dkk,(2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja dan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dapat dicapai, dan menyatakan menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017); astadi pangarso (2016); Farisi, dkk (2020); Liyas & Primadi (2017); Susanty & Baskoro (2012); Arif et al., (2019); Farisi & Fani (2019); Faustyna & Jumani (2015); Hasibuan & Handayani (2017); Hasibuan & Silvyva (2019); Jufrizen (2018); Prayogi et al., (2018); Yusnandar et al., (2018) dan (Arda, 2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.**

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan

kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya (Pratama, 2016).

Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target untuk mencapai omset maksimum akan mampu tercapai dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Pratama, 2016).

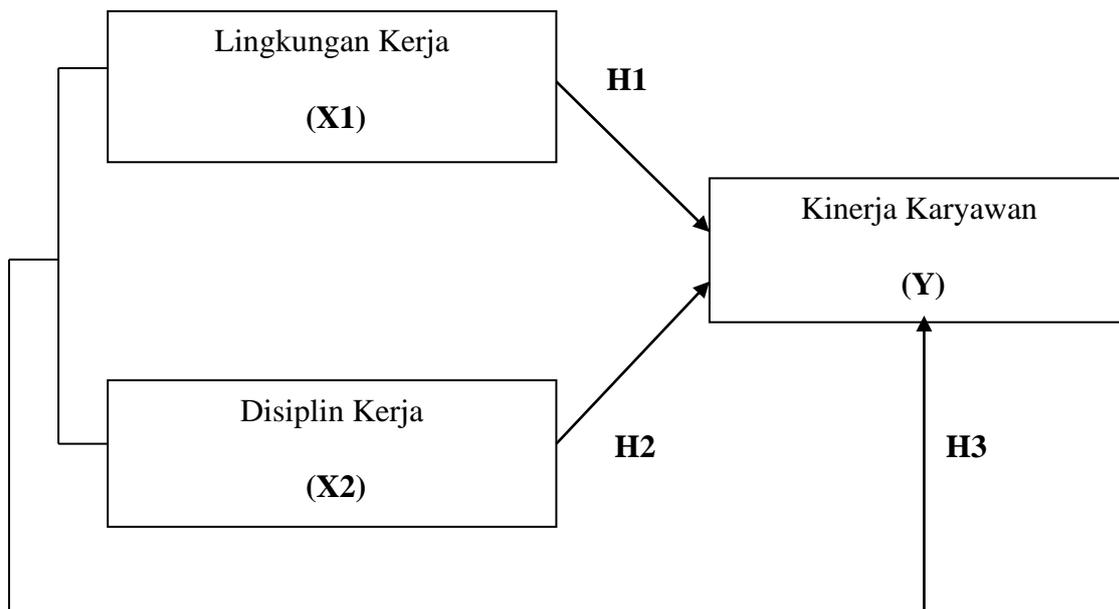
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil Khasifah (2016) yang menyebutkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, dkk (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.**

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan Kerangka Pemikiran :

Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X1 : Variabel Independen Lingkungan Kerja

X2 : Variabel Independen Disiplin Kerja

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak. Setelah menganalisis kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2.  $H_2$  : Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
3.  $H_3$  : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.