

## **BAB II**

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

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Pendapat para ahli, seperti Sinambela (2016), Sutrisno (2016), Ardana et al. (2012), dan Nitisemo (2000), secara bersama-sama menyampaikan definisi dan pandangan terkait disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Sikap disiplin ini mencakup hormat, penghargaan, patuh, dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

Lebih lanjut, disiplin kerja dijelaskan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta mampu menjalankannya tanpa menolak menerima sanksi-sanksi yang mungkin timbul akibat pelanggaran. Pentingnya perusahaan membuat peraturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yang berlaku untuk semua pihak, dari pimpinan tertinggi hingga karyawan dengan jabatan terendah. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. Keseragaman penerapan disiplin, tanpa memandang kedudukan atau jabatan, merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif.

### **2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama tindakan pendisiplinan dalam suatu organisasi adalah memastikan bahwa karyawan dapat berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016), tindakan pendisiplinan tidak hanya berfungsi untuk menegakkan aturan, tetapi juga dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dalam jangka waktu panjang.

Menurut Siswanto (2005), tujuan umum disiplin kerja adalah untuk memastikan keberlangsungan perusahaan. Selain itu, terdapat tujuan khusus disiplin kerja, antara lain:

1. Memastikan karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan manajemen yang berlaku di perusahaan.
2. Memastikan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan pelayanan maksimal sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Menggunakan dan menjaga sarana serta prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Menjadi contoh dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
5. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diperlukan agar karyawan patuh terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, serta mampu menaati norma-norma yang berlaku. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya akan membawa hasil pencapaian individu yang lebih baik.

### **1.1.3 Dimensi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Menurut Siswanto (2005) dalam Sari et al. (2023) dimensi dari disiplin kerja yaitu:

#### **1. Frekuensi Kehadiran:**

Semakin tinggi tingkat frekuensi kehadiran pegawai, semakin baik tingkat kedisiplinannya. Kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

#### **2. Tingkat Kewaspadaan:**

Pegawai yang penuh perhitungan dan menjalankan pekerjaannya dengan ketelitian tinggi menunjukkan tingkat kewaspadaan yang baik. Hal ini mencerminkan tanggung jawab dan keseriusan dalam melaksanakan tugas.

#### **3. Ketaatan pada Standar Kerja:**

Ketaatan pada standar kerja mencakup patuh terhadap semua norma dan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja dan menjaga kualitas pekerjaan.

#### **4. Ketaatan pada Peraturan Kerja:**

Pegawai yang patuh terhadap peraturan kerja menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, kehadiran, dan prosedur kerja lainnya. Ketaatan ini penting untuk menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### **5. Etika Kerja:**

Etika kerja mencakup sikap dan tingkah laku yang mencerminkan kesopanan, rasa tanggung jawab, dan penghargaan terhadap sesama pegawai. Suasana kerja yang harmonis dapat tercipta ketika semua pegawai menerapkan etika kerja dengan baik.

### **1.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dan memerlukan perhatian khusus dari manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, namun memiliki dampak langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Menurut Nitisemo (2000), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja melibatkan keseluruhan alat perkakas, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Definisi ini mencakup elemen-elemen

fisik dan non-fisik yang memengaruhi kondisi dan konteks pekerjaan. Sementara itu, Hasibuan (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja. Dengan merangkum pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka, yang mencakup berbagai elemen seperti alat perkakas, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat mengakibatkan dampak negatif. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja diatur dengan baik untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan..

### **1.1.5 Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Adzansyah et al. (2023) terdapat dimensi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Penerangan:**

Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan mendukung produktivitas. Penerangan yang baik juga dapat mengurangi ketegangan mata dan meningkatkan konsentrasi.

#### **2. Suhu Udara:**

Suhu udara yang nyaman di dalam ruang kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja.

3. Suara Bising:

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Suara bising yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi, sehingga pengelolaan kebisingan perlu diperhatikan.

4. Penggunaan Warna:

Pemilihan warna ruangan dapat memengaruhi suasana dan mood di tempat kerja. Warna-warna yang tepat dapat menciptakan atmosfer yang positif dan mendukung produktivitas.

5. Kemampuan Bekerja:

Kondisi yang memberikan rasa aman dan tenang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Hal ini melibatkan aspek-aspek seperti keamanan fisik dan psikologis di lingkungan kerja.

6. Hubungan Pegawai:

Hubungan harmonis antar pegawai merupakan faktor kritis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebersamaan dan kerjasama antar pegawai dapat mempercepat pencapaian tujuan instansi

### **1.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sutarto, 2016). Menurut Nuraini (2013) kinerja adalah tingkat tercapainya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Pengertian kinerja menurut Rivai (2014) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemudian Dessler (2015) menjelaskan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Darmawan (2013) menjelaskan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja menurut Moekijat (2020) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-sumber yang dimiliki.

Selanjutnya, Ambarwati (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja. Adam (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

### **1.1.7 Dimensi Kinerja Karyawan**

Setelah merinci pandangan Wusanto (2017) dan Wiboyo (2011) tentang kinerja, serta menyebutkan dimensi dari kinerja karyawan menurut Darmawan (2013) dalam Harianti, Dani, & Putra (2022), sepertinya terdapat potongan informasi yang belum lengkap pada pertanyaan Anda. Saya ingin memberikan informasi yang lebih spesifik atau melengkapi konteks agar saya dapat memberikan jawaban yang lebih baik. sebagai berikut:

1. **Kualitas**, Mengukur sejauh mana hasil pekerjaan mendekati tingkat kesempurnaan atau standar kualitas yang diharapkan. Kualitas mencakup aspek-aspek seperti akurasi, ketepatan, dan kesesuaian dengan standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan.
2. **Kuantitas**, Menilai jumlah hasil yang dihasilkan oleh karyawan, baik dalam bentuk unit, produk, atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Fokus pada produktivitas dan hasil yang dapat diukur secara kuantitatif.
3. **Ketepatan Waktu**, Mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau proyek dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu penting untuk menjaga koordinasi antara aktivitas dan memaksimalkan efisiensi penggunaan waktu.



4. Efektivitas, Menilai sejauh mana sumber daya manusia dalam organisasi dimaksimalkan guna meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian. Fokus pada pencapaian tujuan organisasi dan efisiensi penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Mengukur sejauh mana karyawan dapat melaksanakan fungsi pekerjaannya tanpa memerlukan bimbingan atau campur tangan berlebihan dari pengawas. Kemandirian mencerminkan tingkat kepercayaan dan keterampilan kerja individu

## 1.2 Landasan Empiris

Berikut ini jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dyah Pratiwi, Achmad Fauzi, Berliana, Febrianti, Diana, Noviyanti, Evi, Permatasari, Nurul Rahmah (2023)	Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Hasil yang diperoleh dalam artikel literature review ini yaitu: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Novita Sari, Achmad Fauzi, Elsa Pebiyanti, Helmi Dayanti, Nurul Khotimmah, Sarah Intan Tasia, Tsamara Husniyyah, Zhakila Sutendi (2023)	Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Tamin	Pengaruh	Alat Analisis	Hasil penelitian

	(2023)	Disiplin Kerja. Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju.	Regresi. Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	menunjukkan bahwa Disiplin kerja sangat besar manfaatnya bagi pelaksanaan sampel di Kantor Bawaslu Mamuju Wilayah Sulawesi Barat.
4.	Amat Sarbini, Hadi Sunaryo, dan Budi Wahono (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi unit desa (KUD) PAKIS.	Alat Analisis Regresi. Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
5.	Dwi Astuti dan Muhammad Richo Rianto (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Alat Analisis Regresi. Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Hasil artikel pra riset ini ialah sebagai berikut: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Dwiayu Nabila Putri dan Arinka Dwi Azahra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review.	Alat Analisis Regresi. Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

7.	Nurthassabila Harianti, Rosida Hasbiran Dani, dan Riyan Sisiawan Putra (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2017-2021.	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di beberapa perusahaan.
8.	Adzansyah, Achmad Fauzi, Ivanida Putri, Nurul Afni Fauziah, Salma Klarissa, Vivi Bunga Damayanti. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. (Literature Review, Manajemen Kinerja)	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
9.	Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Cahya Widuri Wulan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Palma Nugraha.	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
11.	Irma Kadir, Hapzi Ali,	<i>Literature Review</i>	Alat Analisis Regresi Linier	<i>Based on the narrative above, the formulation of</i>

	Meirani Harsasi (International Journal of Advanced Multidisciplinary, 2023)	<i>Determination Productivity and Performance: Discipline, Work and Organizational Culture.</i>	Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi.	<i>the hypothesis in the next article, namely: 1. Work discipline affects work productivity at the Office of the Governor of Maluku Province. 2. Organizational culture influences work productivity at the Office of the Governor of Maluku Province. 3. Work discipline affects the performance of employees at the Office of the Governor of Maluku Province. 4. Organizational culture influences employee performance at the Governor's Office of Maluku Province. Job satisfaction has a</i>
12.	Rio Putra, Nandan lima Krisna, Hapzi Ali (Dinasti International Journal of Management, 2021)	<i>A Review Literature Employee Performance Model : Leadership Style, Compensation, And Work Dicipline.</i>	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisa data deskriptif analisis.	<i>The achievement of the company's targets and the success or failure of the company's strategy will depend on the employee's performance, can improve employee performance by providing appropriate compensation and giving rewards to employees, thus providing stimulation in improving employee performance.</i>

### 1.3 Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin melibatkan sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan peraturan perusahaan, baik yang secara eksplisit tercatat maupun yang bersifat tidak tertulis. Ketentuan ini mencakup absensi, keterlambatan masuk, dan kecepatan pulang bagi para karyawan. Oleh karena itu, kurangnya disiplin dari karyawan merupakan suatu sikap yang perlu

dihadapi dengan serius oleh pihak manajemen. Beberapa orang mungkin menganggap bahwa disiplin hanya terkait dengan kehadiran yang tepat waktu, tetapi sebenarnya disiplin mencakup perilaku yang dapat diukur baik secara formal maupun informal dalam konteks organisasi (Putra, Krisna, dan Ali, 2021).

Kedisiplinan berperan sebagai fungsi operatif, karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai, menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa kedisiplinan yang baik, pencapaian hasil optimal oleh organisasi perusahaan akan menjadi sulit. Oleh karena itu, karyawan dianggap sebagai sumber daya manusia atau aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, berperan secara produktif dan menjadi elemen penentu dalam mencapai tujuan perusahaan (Kadir, Ali, dan Harsasi, 2023).

Pentingnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Sari et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga terungkap dalam penelitian Tamin (2023) dan Sarbini et al., (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan., sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia**

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

Penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi perusahaan, namun memiliki dampak langsung pada para karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari mereka (Astuti dan Rianto, 2022).

Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja yang diberikan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik, kinerja pegawai cenderung menurun. Adanya lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Sistem lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik dapat menjamin kinerja karyawan, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan sikap dan perilaku positif. Karyawan yang bekerja dengan produktif untuk kepentingan perusahaan dapat memberikan dampak positif dan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara keseluruhan. (Nitisemo, 2000).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Astuti & Rianto (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Harianti et al., (2022) dan Adzansyah et al., (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

## **H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia**

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

Adanya disiplin kerja yang konsisten dari karyawan, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, dan patuh pada peraturan-peraturan perusahaan, telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mencapai target perusahaan (Sarhini, et al., 2019). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung betah di tempat kerja tersebut dan melakukan tugas-tugas mereka dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja yang mendukung maupun disiplin kerja yang baik memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan (Putri dan Azahra, 2023).

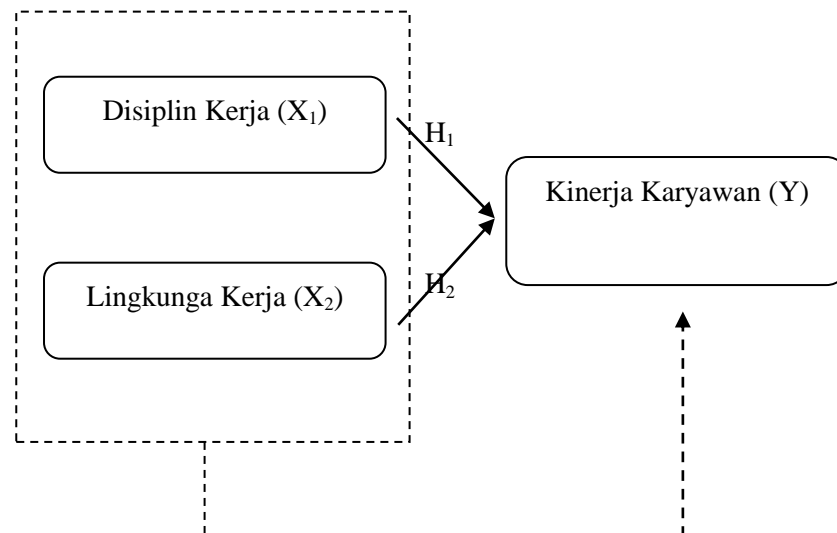
Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif, bersama dengan tingkat disiplin kerja yang rendah, dapat menjadi faktor penghambat yang menyebabkan ketidakmampuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kedua aspek ini menjadi penting bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan sukses. (Sutrisno, 2016).

Dengan dukungan temuan dari penelitian Harianti et al., (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Tamin (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat bukti yang mendukung hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk lebih mendalam dalam menganalisis faktor-faktor tersebut dan memahami bagaimana peran mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan., sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.**

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

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





H<sub>3</sub>

### Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

**Keterangan :**

- : Secara parsial
- : Secara simultan

#### 1.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.
2. H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.
3. H<sub>3</sub> : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.