

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama, Tahun Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru terbit di jurnal Eko dan Bisnis (2017)	Disiplin kerja (x1) Kinerja karyawan (y)	Analisis deskriptif kuantitatif	adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun terbit di jurnal JIBEKA Vol 9 No.1 Februari 2015 : 44-53( Heny Sidanti 2015)	Lingkungan kerja x1 Motivasi kerja x2 Disiplin kerja x3 Kinerja karyawan y	Analisis deskriptif kuantitatif	lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi untuk bekerjasama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2015)	Lingkungan kerja (x1) Disiplin kerja (x2) Motivasi Kerja (x3) Kinerja Karyawan (y)	Analisis deskriptif kuantitatif	maka dapat disimpulkan bahwa H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima
4.	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank di kota	Lingkungan Kerja (x1) Disiplin kerja (x2) Kinerja Karyawan (y)	Analisis deskriptif kuantitatif	bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama

	Malang, terbit di Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.17, NO. 2, September 2015: 135-144			lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan
5.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO (Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong 2016)	Lingkungan Kerja (x1) Disiplin Kerja (x2) Loyalitas kerja (x3) Kinerja (y)	analisis regresi linear berganda.	Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado
	<i>EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE</i>	<i>Work Environment, Work Discipline, Performance Employee</i>	<i>study quantitative</i>	<i>The results of the study stated that the Work Environment and Work Discipline has a significant effect individually and jointly significant effect on Performance Employees of PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.</i>

## 2.2 Landasan Teori

Adapun Landasan Teori dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan menurut para ahli

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Heny Sidanti,2015). Lingkungan merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang dapat menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman dan ruang atau tempat dimana ia bekerja (Arianto,2013 dalam Nitisemito, 1991). Sedangkan menurut para ahli lain menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Amalia,2018 dalam Sedamayanti,2001)

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan, lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat

dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan ( Lidya T.Rumengan, Peggy, 2015). lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan ( Diah I.Suwondo,2015 dalam Sutrisno, 2009).

2.2.2 Macam-macam lingkungan kerja Sedarmayanti (2007:21) yang di uraikan Budianto (2015:104) sebagai berikut :

#### 1.Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

## 2.Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### 2.2.3Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2007:21) :

#### 1. Cahaya/ Penerangan di Tempat Kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

#### 2. Temperature Ditempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi

kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

### 3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

### 4. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi

lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### 5. Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 2.2.4 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) dikutip dalam Budianto (2015:108) adalah sebagai berikut:

##### 1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

##### 2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

### 3.Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

#### 2.2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat di perlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran keamanan keselamatan kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya(Heny Sidanti,2015)

Disiplin merupakan fungsi opratif manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Azahraty,2018).Selain itu disiplin 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 tidak tertulis (edy sutrisno, 2016:89).

Selain itu disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan , selalu menaati jam kerja , selalu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan bidang tugasnya (sidanty, dalam Haryoto, 2002). Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan



patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, semakin disiplin karyawan maka semakin berdampak baik terhadap perusahaan tersebut.

#### 2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2007:194) diuraikan dalam Syafrina (2017:5) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengankemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan.

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

#### 2.2.7 indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Rivai (2005) yang di kutip dalam Ananto (2014) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

##### 1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

##### 2. Kepatuhan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Kepatuhan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

### 4. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

#### 2.2.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) ialah sesuatu yang di capai, prestasi yang di perlihatkan, kemampuan kerja.

Veithzal Rivai (2008:309) yang dikutip dalam Budianto (2015:109) menyatakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

Mathis dan Jackson (2002:78) yang dikutip dalam Noeria Susitiningrum, dkk (2015:4) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target.

Rivai dan basri (2005:14) yang dikutip dalam Heny Sediarti (2015:45) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan..

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.9 Indikator Kinerja Karyawan menurut Mathis dan Jackson(2006:378) 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 akan 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.

## 2.3 PENGARUH ANTAR VARIABLE

### 2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja di CV Surya Kencana Food yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja

karyawan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

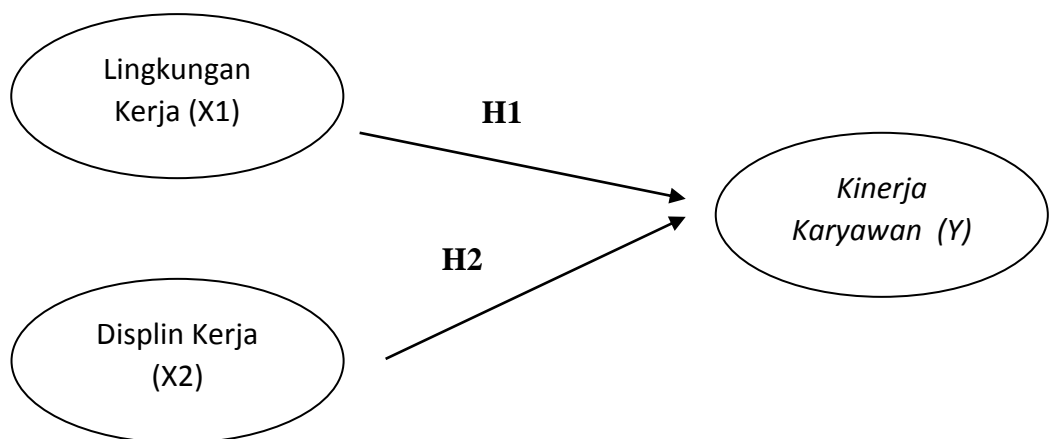
Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan oleh CV Surya Kencana Food masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan CV Surya Kencana Food menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan CV Surya Kencana Food yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi Bambang (1991).

30 Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah salah satu bentuk konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sekaran, 2011). Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependent.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis :

H<sub>1</sub> : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV SURYA KENCANA FOOD

H<sub>2</sub> : Diduga Displin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV SURYA KENCANA FOOD