

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pendahuluan usaha peneliti buat menemukan hubungan serta motif baru buat penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya merupakan alasan yang sangat penting untuk mengumpulkan penelitian ini. Ini berfungsi untuk mengetahui hasil para ahli sebelumnya dan juga sebagai semacam perspektif untuk penelitian ini. Penelitian terdahulu juga dilakukan untuk mengetahui penelitian peneliti terdahulu dan judul penelitian Studi sebelumnya yang digunakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Penelitian Hidayat dan Taufik (2012) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Alat analisis yang dipergunakan yaitu regresi linear berganda, uji deskriptif, uji t dan uji F. Hasil menunjukkan faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Penelitian Arianto (2013) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja sebagai variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan Uji F. Hasil menunjukkan kedisiplinan dan

lingkungan kerja tidak berimbas pada kinerja pengajar, sedangkan budaya kerja positif berpengaruh terhadap kinerja pengajar.

Penelitian Suwondo & Sutanto (2015) yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan (studi kasus di Bank di Kota Malang)”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu uji keterandal, analisis dekriptif variabel, analisis koefisien determinan, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank di Kota Malang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian Qomariyah & Wibowo (2018) sebelumnya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Alam Santosa Pratama Karang Sari Banyuwangi)”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Alat uji yang dipergunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis koefisien determinan, uji ajumsi klasik, uji F dan uji t. Hasil menunjukkan kinerja karyawan di PT Santoso Pratam Karang Sari Sumber Daya Alam Banyuwangi secara parsial dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja.

Penelitian Hanafi & Zulkifli. (2018) sebelumnya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. ATB)”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai

variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu uji F, uji t, analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan, disiplin serta motivasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan di PT. ATB.

Penelitian Pratama & Supriyatin (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dream Tour & Travel Surabaya”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinan dan uji t. Hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja serta kompensasi dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tour & Travel Impian Surabaya.

Penelitian Darmadi (2020) sebelumnya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinan, dan uji F. Hasil menunjukkan kinerja karyawan Indomaret cabang kelapa dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan dan disiplin kerja.

Penelitian Kusmiyatun & Sonny (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Resindo. Jakarta Selatan”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, uji koefisien kolerasi, analisis regresi sederhana dan regresi berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Temuan penelitian ini, kinerja karyawan di PT. Resindo Jakarta Selatan secara simultan positif dipengaruhi lingkungan kerja serta disiplin kerja.

Penelitian Mufida, Kurniati, & Kridianto (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Karoseri Meizam Body Repaiir)’. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinan, uji t dan uji F. Ditunjukkan oleh temuan, disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Purwaningsih, Roswaty, & Kurniawan (2021) sebelumnya berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Soro Palembang)’. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan kedisiplinan serta lingkungan kerja merupakan variabel bebas. Alat analisis yang dipergunakan yaitu Uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinan, uji t dan uji F. Ditunjukkan oleh temuan, disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan uraian sebelumnya, ada beberapa persamaan serta perbedaan pada penelitian ini. Persamaannya adalah bahwa penelitian terdahulu dan sekarang menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan variabel terikat untuk menentukan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya menjadi fokus penelitian

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

| No . | Nama penulis | Judul penelitian | Variabel | Persamaan | Perbedaan | Kesimpulan |
|------|------------------------|---|--|--|--|---|
| 1. | Hidayat& Taufik (2012) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. | Lingkungan kerja(X_1) Disiplin kerja (X_2) Motivasi kerja(X_3) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan lingkungan kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat, serta menggunakan metode kuantitatif. | Objek penelitian serta penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja | Hasil dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Lumajang. |
| 2. | Arianto (2013) | Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar | Kedisiplinan(X_1) Lingkungan kerja(X_2) Budaya kerja (X_3) Kinerja tenaga | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya | Objek penelitian, serta penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas budaya kerja. | Hasil tinjauan menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan kedisiplinan |

| | | | | | | |
|----|---------------------------|---|--|---|--|--|
| | | | pengajar(Y) | kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif. | | dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, demikian temuan penelitian tersebut. |
| 3. | Suwondo & Susanto (2015) | Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan | Lingkungan kerja(X_1) Disiplin kerja(X_2) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan, lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif | Objek penelitian | Hasil dari tinjauan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan bank di kota Malang. |
| 4. | Qomariyah & Wibowo (2018) | Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Sumber Alam Sentosa Pratama | Motivasi Kerja(X_1) Kompensasi(X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja merupakan | Objek penelitian, serta penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja serta kompensasi | Hasil tinjauan menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi sebagian oleh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------|---|--|--|---|---|
| | | Karangsari Banyuwangi. | | variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif. | | lingkungan kerja, |
| 5. | Hanafi & Zulkifli (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ATB | Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) Motivasi kerja (X_3) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif. | Objek penelitian, serta penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja | Hasil tinjauan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.ATB antara lain dipengaruhi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. |
| 6. | Pratama & Supriyatin (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dream Tour & Travel Surabaya. | Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kompensasi (X_3) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif | Objek penelitian, serta penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas kompensasi. | Hasil kajian mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi PT. Dream Tour & Travel Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak terdapat |

| | | | | | | |
|----|-------------------------|--|--|--|------------------|---|
| | | | | | | pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | Darmadi (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Kelapa Gading Serpong Tangerang. | Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif. | Objek penelitian | Di Indomaret Kelapa Gading Serpong Tangerang, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Kimyatun & Sonny (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. | Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif | Objek penelitian | Di PT. Resindo, Jakarta Selatan, hasil tinjauan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|--|-------------------|--|
| 9. | Mufidah, Kurniati, & Kridianto (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). | Disiplin kerja(X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif. | Objek penelitian. | Hasil dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. |
| 10. | Puwaningsih, Rowaty, & Kurniawan (2021) | Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Soro Palembang | Kedisiplinan(X_1) Lingkungan kerja(X_2) Kinerja karyawan (Y) | Sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, kedisiplin kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif | Objek penelitian. | Hasil dari tinjauan menunjukkan bahwa disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Palembang Sinar Soro. |
| 11. | Muhammad Yanuar Firdaus (2023) | Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja(X_2) | Keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, | Objek Penelitian | Di UD. Karunia Lamongan, hasil menunjukkan bahwa secara |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------------------|----------------------|--|--|---|
| | | (studi kasus pada UD. Karunias) | Kinerja karyawan (Y) | sedangkan lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan variabel bebas, serta menggunakan metode kuantitatif. | | parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
|--|--|---------------------------------|----------------------|--|--|---|

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

1.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memaksimalkan efektivitas sumber daya setiap orang dalam mencapai tujuan. Para ilmuwan mendefinisikan MSDM sebagai berikut:

Menurut Rivai (2012), MSDM merupakan bagian sangat penting untuk administrasi umum yang berfokus pada wilayah atau unit SDM. Sementara, berdasarkan Prabu (2013), mengungkapkan bahwa (MSDM) adalah penggunaan serta pengelola aset yang dimiliki oleh karyawan, eksploitasi dan pengolahan dapat tumbuh diranah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi serta kemajuan karyawan. Dalam pandangan Sutrisno (2014) menyatakan bahwa MSDM adalah aktivitas pengandaan, mengatur, mengikuti, menciptakan serta memanfaatkan SDM buat mencapai tujuan baik secara individu juga kelompok.

Ilmu pengelolaan koneksi dan pekerjaan sumber daya yang dimiliki oleh orang-orang dengan cara yang mahir dan layak dapat digunakan dengan optimal untuk mencapai suatu organisasi, karyawan, dan masyarakat secara maksimal

dikenal dengan MSDM. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017). Sebaliknya, MSDM, seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017), adalah strategi tiga cabang untuk menangani masalah manusia: 1. SDM merupakan sumber daya terpenting dari suatu organisasi karena komponen manusia dapat berpengaruh pada kinerja organisasi. 2. Keberhasilan dicapai, jika mekanisme dan kebijakan peraturan terkait manusia dari perusahaan bekerja sama untuk kepentingan semua pemangku kepentingan, kemungkinan besar akan berhasil. 3. Budaya organisasi dan nilai-nilai serta mentalitas administratif yang diperoleh dari budaya ini akan sangat mempengaruhi pencapaian hasil terbaik.

Dari beberapa definisi atau konsep di atas jelas tidak ada pembahasan mengenai definisi yang dijelaskan oleh peneliti sebelumnya karena memiliki inti yang sama dalam hal sumber daya manusia.

B. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018), indikator MSDM adalah:

- 1) Kewajiban pekerjaan, terutama jadwal pelatihan yang wajib disempurnakan pegawai.
- 2) Kualitas pekerjaan, performa pekerjaan yang dinormalkan serta diinginkan.
- 3) Kuantitas, terutama total pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 4) Ketepatan waktu, terutama hasil kinerja pegawai.
- 5) Efisiensi pengeluaran, terutama penggunaan biaya yang wajar dan efisien.

2.2.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kaswan (2017), dapat menjadi cerminan sikap karyawan ditempat kerja dan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan,

yang dapat berkontribusi atau bernilai bagi tujuan organisasi. Rismawati dan Mattalata (2018) menyatakan bahwa kinerja menyatakan bahwa kinerja merupakan Kondisi untuk diidentifikasi dan dikonfirmasi dalam sesi khusus untuk memutuskan tingkat keterlibatan dalam kualitas hasil organisasi relatif terhadap visi organisasi dan kelebihan dan kekurangan strategi operasional.

Menurut Afandi (2018), kegiatan merupakan kegiatan yang diraih oleh individu atau kelompok dengan kompetensi serta tanggung jawab organisasinya sendiri dan mencapai tujuan yang ideal mengabaikan semua peraturan etika dan tidak etis.

Kinerja menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan membuat organisasi lebih mudah mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil dari berbagai definisi utama yang dikemukakan di atas. Seorang pekerja yang dapat mempengaruhi jumlah yang dia tambahkan ke sebuah asosiasi atau organisasi sejauh kualitas dan kekuatan, menggunakan tanggung jawab penuh dan berubah menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan suatu perkumpulan.

B. Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan harus menerapkan langkah-langkah kontrak untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah mencapai implementasi tersebut. Dengan demikian, Sespamardi (2018) mengatakan bahwa secara teori pengukuran kinerja pegawai harus dibakukan, yaitu ditentukan dari sisi pekerjaan yang akan dikerjakan, sehingga setiap pekerjaan menjadi dasar penelitian. Ditempat kerja, kinerja karyawan bisa diukur menggunakan metrik berikut:

- 1) Total adalah ukuran seberapa banyak hasil pekerjaan pegawai merupakan syarat kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- 2) Kualitas, merupakan persyaratan atau standar tertentu yang menghasilkan karya sesuai dengan peraturan organisasi.
- 3) Akurasi waktu artinya pegawai bisa membereskan pekerjaannya menggunakan waktu sesuai persyaratan organisasi.
- 4) Absensi, merupakan hal penting yang harus karyawan punya karena menjadi tanggung jawab terhadap jadwal yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.
- 5) Kemampuan bekerja dalam tim, merupakan kemampuan bekerja sama membuat seseorang harus menyelesaikan suatu tugas dengan bersama sama yang diberikan oleh organisasi.

C. Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Athallah (2021) mengatakan bahwa dampak terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Sikap disiplin

Disiplin dalam organisasi atau perusahaan menjadi hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawannya. Disiplin meliputi ketaatan dan patuh terhadap perjanjian yang sudah ditetapkan antara organisasi dan karyawan. Kinerja akan tercapai apabila individu maupun kelompok mampu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

2) Motivasi kerja

Motivasi adalah motivasi seseorang yang secara sadar atau tidak sadar bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu.

3) Kompensasi atau Insentif

Upah atau bonus pula merupakan faktor yang dapat mensugesti kinerja seorang karyawan. umumnya penghargaan atau bonus tadi bisa berupa insentif yang dapat menaikkan kinerja karyawan. Selain itu, reward ini juga bisa berupa kenaikan pangkat yang pula dapat memotivasi karyawan buat menaikkan kinerjanya. Selain kenaikan pangkat serta bonus, reward ini juga mampu berupa pemberian lainnya.

4) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang karyawan pula dapat menaikkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan menggunakan gaya manajemen yang baik bisa bekerja dengan baik. Selain itu, gaya manajemen perusahaan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Bila pemimpin perusahaan mempunyai kepemimpinan yang baik serta bisa melindungi bawahannya, karyawan tidak akan terlalu ditekan serta karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja perusahaan wajib mempunyai syarat yang nyaman serta higienis agar suasana antar karyawan perusahaan tampak lebih damai serta fokus dalam bekerja. Selain itu, Bila perusahaan memperlihatkan peralatan kerja yang lengkap serta berkualitas, maka tenaga kerja juga akan maksimal. Selain itu, perusahaan wajib memastikan lingkungan kerja yang safety serta memperhatikan kesehatan karyawannya.

6) Pelatihan karyawan

Pemberian pembinaan serta pendidikan pada karyawan di kantor juga sangat krusial sebab bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Karyawan baru membutuhkan pembinaan khusus serta saran karir. namun, ini tidak berarti bahwa pekerja yang lebih tua tidak membutuhkan pelatihan kejuruan. di tempat kerja, training tetap diperlukan dari waktu ke waktu buat mempertinggi kinerja.

7) Perkembangan teknologi

Adanya perkembangan teknologi pula mempengaruhi taraf kinerja karyawan. Berkat teknologi, perusahaan mempunyai peluang buat bekerja lebih efisien serta efektif. Tujuannya adalah buat membuat tugas pekerjaan orang lebih praktis, lebih cepat serta lebih seksama. oleh karena itu, perkembangan teknologi adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi

8) Pendelegasi tugas

Pendelegasian tugas bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Mendelegasikan tugas pada akhirnya berarti mendistribusikan pekerjaan pada karyawan lain yg sesuai. Cara ini dianggap menjadi cara yang efektif buat menaikkan kinerja karyawan. dengan demikian, setiap karyawan mempunyai kesempatan buat melakukan tugas sinkron menggunakan keahliannya masing-masing

9) Komunikasi yang kuat

Faktor ini bisa mensugesti kinerja karyawan terutama komunikasi serta korelasi yang kurang baik antar rekan kerja. Bila karyawan perusahaan

mempunyai korelasi serta komunikasi yang baik, akan lebih praktis buat mencapai tujuan primer perusahaan.

D. Penilaian Kinerja

menurut Bintoro (2017), evaluasi kinerja ialah proses organisasi yang secara tepat dan akurat mengidentifikasi, mengukur serta mengevaluasi kinerja karyawan. Pelaksanaan aktivitas sdm perusahaan seperti promosi, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan karir, dan lain-lain sangat dipengaruhi oleh kegiatan ini. Ini karena fungsi evaluasi kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan tentang kinerja aktual dan perusahaan dengan informasi penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan keputusan.

Dessler dalam Syahyuni (2018) bahwa tujuan penilaian kinerja merupakan untuk membandingkan serta membedakan kinerja karyawan waktu ini serta masa kemudian menggunakan standar kinerja. penilaian kinerja mengharuskan karyawan buat memahami standar kinerja mereka serta mendapatkan umpan kembali, pengembangan, dan motivasi yang diharapkan buat membantu karyawan menghilangkan kinerja jelek atau mempertahankan kinerja baik.

Menurut Riadi (2020) menyatakan penilaian kinerja adalah strategi evaluasi yang paling sering terlibat dalam organisasi. Penilaian kinerja bertujuan menyampaikan informasi kepada karyawan. Pengawas diharapkan mampu memberikan pemahaman yang baik pada pegawai. Penilaian kinerja berkaitan dengan evaluasi sejauh mana pekerjaan seseorang atau segerombolan individu bisa berguna dalam mencapai tujuan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa evaluasi kerja adalah ukuran organisasi yang mengukur hasil individu atau kelompok berdasarkan tugas dan wewenang yang dijalankan. Sumber data yang tersedia dapat mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

E. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Chusminah dan Hayati (2019) inti dari tujuan penilaian kinerja, meliputi:

- 1) Untuk menentukan kinerja pegawai saat ini.
- 2) Penghargaan tidak proporsional, seperti insentif, honorarium pokok, dan kenaikan gaji yang bersiklus.
- 3) Kemajuan SDM yang dapat diketahui lebih lanjut dalam :
 - a) Rotasi kerja
 - b) Kenaikan pangkat
 - c) Pembinaan, atau training
- 4) Mempertinggi motivasi
- 5) Menjadi sumber daya untuk perencanaan SDM, perencanaan karir, dan pengambilan keputusan..

F. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Ainnisyah dan Susilowati (2018), manfaat sistem penilaian kinerja karyawan baik adalah:

1. Pemantauan pekerja pada pelanggan yang dapat mendekatkan organisasi atau bisnis dengan pelanggan dan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam kepuasan pelanggan.

2. Memotivasi karyawan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan pelanggan untuk mencapai tujuan atau harapan organisasi atau perusahaan.
3. Identifikasi kembali konsekuensi dari pengeluaran yang tidak terduga atau kejadian yang tidak dapat dikendalikan untuk mencegah pelanggaran atau kecurangan dalam organisasi atau perusahaan.
4. Mengembangkan strategi yang lebih konkrit untuk mempercepat proses pembelajaran organisasi dalam membangun hubungan yang baik, melaksanakan perubahan dan memberikan “penghargaan” atas perilaku yang dihasilkan.

2.2.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan menjadi aspek primre untuk menghasilkan kinerja karyawan secara terus-menerus mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Anam (2018:46), tempat kerja adalah kondisi disekitar pekerja karena berdampak bagi individu dalam mendapatkan rasa aman, terhibur, dan puas dalam melakukan serta menuntaskan tugas yang diberikan sang atasan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020: 33), faktor utama dalam mengembangkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Hal inilah sangat mungkin dipengaruhi oleh 2 hal seperti lingkungan berwujud dan lingkungan tak berwujud. Misalnya menciptakan suasana aman dan nyaman yang didukung dengan fasilitas dan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai, menjaga kebersihan, serta menjunjung tinggi moral dan

etika dalam beraktivitas merupakan contoh faktor lingkungan non fisik. Seperti yang ditunjukkan oleh Darmadi (2020: 242), lingkungan kerja yang meliputi hal-hal seperti AC, pencahayaan yang baik, dan lain-lain dapat berdampak pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hasil dari pernyataan atau pandangan pakar di atas mengartikan lingkungan kerja adalah apa yang terjadi pada sekitar pekerja atau syarat kerja. contohnya, organisasi wajib mengamati lingkungan kerja yang bisa memengaruhi upaya karyawan buat menuntaskan tugas yang diberikan.

B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan disekitar lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung atau secara tak langsung. Tempat kerja sebenarnya dibagi 2 klasifikasi, seperti:

1) Lingkungan fisik

Lingkungan fisik mengacu pada kondisi diarea lingkungan kerja bisa memengaruhi karyawan menurut pribadi atau menurut umum. Selanjutnya dibagi menjadi 2 bidang yaitu:

- a) Kantor dengan perwakilan, meja, kursi, dll.
- b) Lingkungan kerja awam atau rata-rata yang mempengaruhi kesehatan insan pada hal suhu, kelembaban serta peredaran udara.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Ruangan berkaitan langsung pada pekerjaam, mirip korelasi harmonis dengan pemimpin, korelasi baik dengan kawan kerja juga

bawahan. Instansi wajib memperhatikan hal ini buat bisa memetakan kondisi yang mendukung pekerjaan.

C. Manfaat Lingkungan Kerja

Keunggulan tempat kerja, Menurut Affandi (2018) adalah kondisi yang dapat membangkitkan energi kerja, sehingga membuat efisiensi representatif menjadi lebih tinggi. Oleh karena itu, keuntungan diperoleh dengan bekerja dengan orang-orang yang terganggu oleh karyawan lain yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat terselesaikan dengan norma yang tepat dengan rentang waktu yang sudah ditentukan, bahwa kinerja akan diawasi oleh atasan, bahwa ada sedikit kebutuhan untuk pengawasan, dan ada kemauan yang kuat untuk menang.

D. Indikator Lingkungan kerja

Feel, Herlambang, dan Rozzaid (2018) menyatakan: 118) tempat kerja memiliki 2 hal penting, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mampu memberikan gambaran antara menyenangkan dan tidak menyenangkan. Seperti yang dikemukakan oleh Fachrezi dan Khair (2020: 111), mengenai penanda tempat kerja, khususnya :

1. Fasilitas merupakan suatu sarana atau prasarana atau alat-alat yang lengkap disediakan perusahaan buat dipergunakan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak diinginkan dari usaha yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat lingkungan tidak nyaman.

3. Aliran udara adalah cara paling umum untuk mengubah udara dari ruangan dengan memasukkan udara dari luar dan menghilangkannya dari luar dengan tujuan agar kesejukan didalam ruangan tetap stabil dan menyenangkan para pekerja.
4. Hubungan kerja merupakan hubungan harmonis antara atasan dan pegawai, atau sesama patner kerja diruangan agar menciptakan kondisi yang harmonis dalam bekerja.

2.2.4 Displin Kerja

A. Pengertian Disiplin

Menurut Saleh dan Utomo (2018), merupakan suatu proses yang bisa dipergunakan untuk mengembangkan sikap seorang buat secara objektif mendukung serta lebih mengembangkan tujuan organisasi dengan mengikuti aturan organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Wulandari dan Hamzah (2019) disiplin kerja adalah perilaku perhatian, cara berperilaku yang disengaja, dan mentalitas kesiapan individu atau individu untuk mempraktikkan kesabaran dan persetujuan terhadap pedoman dan standar sosial yang berlaku untuk iklim umum.

Menurut Sherlie dan Hikmah (2020: 757), disiplin kerja merupakan teknik perbaikan yang bernilai bagi para pekerja memiliki kepentingan yang menyebabkan disiplin ditampilkan dalam kegiatan bukan omongan. Secara umum, disiplin adalah cara berperilaku, melakukan, dan kegiatan sesuai dengan pedoman yang telah diterapkan oleh organisasi yang melibatkan tulisan atau lisan dalam hal seorang pegawai mengabaikan standar yang telah diterapkan, ia tergantung pada disiplin. Dari Esthi dan Marwah, (2020: 132), disiplin kerja

merupakan bagian ideal dari pembinaan serta penggunaan keterampilan yang ada buat mencapai tujuan dengan mendapatkan instruksi yang dilaksanakan.

Menurut Jufrizen dan Hadi (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan serta perilaku dalam mengendalikan diri buat mematuhi pedoman yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Bedasarkan hasil pernyataan atau pengertian diatas bisa dijelaskan disiplin kerja adalah kemampuan perilaku dari pekerja dalam menaati perturan yang berlaku didalam suatu perusahaan tempatnya bekerja guna mencapai tujuan nilai personal maupun kerja ideal buat perusahaan.

Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan perusahaan pada pembangunan sumber daya manusia. Disiplin kerja berdampak pada berfungsinya organisasi berkat sisi baik dan buruk dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan sangat erat kaitannya dengan disiplin dan kepatuhan karyawan dalam bekerja.

B. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) menilik bahwa terdapaat 2 macam disiplin kerja, sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Usaha mendorong karyawan buat mematuhi kebijakan atau pedoman kerja perusahaan dikenal dengan pencegahan disiplin. Disiplin preventif ini bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan ke arah kerja yang produktif dan disiplin.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan pekerjaan yang tujuannya mempersiapkan karyawan buat memahami instruksi serta membuatnya

menyetujui berbagai instruksi sesuai menggunakan hukum organisasi. Tujuan disiplin korektif adalah supaya setiap orang bekerja lebih baik serta mengikuti hukum yang sudah ditetapkan.

C. Tujuan Disiplin Kerja

Simamora (2017) menyatakan bahwa “tujuan primer disiplin merupakan buat memastikan bahwa sikap karyawan konsisten menggunakan peraturan yang ditetapkan organisasi.

Rizki dan Suprajang (2017) menyimpulkan pentingnya disiplin kerja untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

1) Tujuan umum disiplin tenaga kerja

Tujuan disiplin tenaga kerja merupakan buat menjaga operasi sejalan menggunakan tujuan organisasi operator waktu ini serta masa depan.

2) Mendisiplinkan tujuan tertentu

Tujuan khusus meliputi:

- a) Pekerja dapat mengikuti nasihat atasannya dan tidak menghiraukan peraturan tertulis, serta kebijakan organisasi yang berlaku atau tidak.
- b) Memiliki pilihan buat menjalankan pekerjaan sepenuhnya dan mempunyai pilihan untuk meningkatkan hasil yang sebesar-besarnya bagi pihak-pihak sesuai dalam bidangnya yang ditunjuk.
- c) Siap mengikuti dan menggunakan kantor yayasan, tenaga kerja dan produk serta dapat diharapkan.
- d) Mampu bertindak sesuai dengan pedoman organisasi,

- e) Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, para pegawai diharapkan mampu meningkatkan kualitas produktifitas yang meningkat sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

D. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dhermawan & Pratama (2020) mengemukakan pendapat pada dasarnya ada indikator mempengaruhi kenaikan kedisiplinan seseorang karyawan, sebagai berikut:

- a) Ketepatan saat bekerja, termasuk tingkat latihan yang harus diselesaikan tepat waktu, dengan menggunakan hasil data dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk latihan lainnya.
- b) Kerapuhan berpakaian, busana yang pantas adalah sikap dan perilaku individu dalam berpegang pada standar dan etika berpakaian.
- c) Kepatuhan pada peraturan perusahaan, merupakan proses yang memastikan bahwa karyawan telah mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku.
- d) Tanggung jawab, adalah mentalitas atau perilaku untuk mencapai sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap untuk melakukan setiap risiko dan langkah.

E. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Ganyang (2018) banyak variabel yang mempengaruhi disiplin kerja representatif, termasuk yang menyertainya.

- 1) Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas.

Tujuan perusahaan merupakan tujuan yang wajib dicapai oleh seluruh anggota perusahaan. Disiplin kerja ialah salah satu tujuan

perusahaan supaya disiplin kerja karyawan meningkat dengan baik, tujuan ini wajib bersifat sosial serta dipahami setiap karyawan.

2) Perusahaan mempunyai aturan.

Aturan perusahaan wajib dirumuskan serta ditulis secara spesifik agar seluruh karyawan bisa lebih memahami dan menerapkannya.

3) Sikap disiplin atasan.

Karyawan meniru atau mengamati sikap serta perilaku manajer mereka. Bila manajer selalu mengikuti hukum perusahaan, karyawan pula akan mengikutinya. Pada sisi lain, Bila atasan seringkali melanggar hal ini, karyawan kemungkinan besar akan menemukan cara buat melakukan hal yang sama seperti manajer.

4) Karyawan diperhatikan dan dibimbing.

Manajer yang mampu memberikan perhatian pribadi kepada setiap karyawan menciptakan kondisi yang baik bagi karyawan dan mereka menjadi bagian penting dari perusahaan.

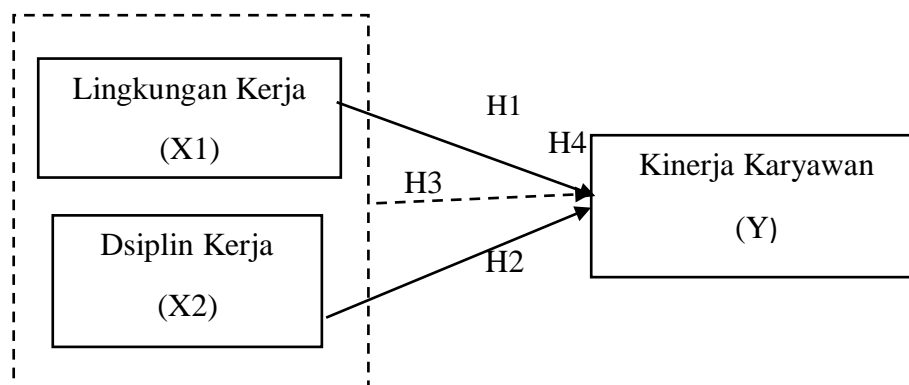
5) Ada ganjaran dan hukuman.

Bonus adalah penghargaan bagi karyawan yang melakukan tugasnya dengan disiplin dan berhasil Punishment artinya hukuman yang dijatuhkan pada karyawan yang melanggar hukum disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017) acuan berpikir merupakan contoh yang menjelaskan suatu teori yang dikaitkan dengan beberapa faktor yang dianggap

penting. Jika keadaan pikiran baik, secara teoritis menjelaskan kombinasi variabel yang diteliti. Berikut kerangka kerja yang digunakan peneliti:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Rancangan konseptual yang dipergunakan pada pengamatan ini. Adanya dua variabel bebas pada penyelidikan ini ialah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Variabel dependen ialah kinerja karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2018:63) Dalam pengujian hipotesis, suatu pernyataan atau hipotesis tentang sesuatu dibuat untuk menjelaskan hal yang harus diuji. Peneliti memakai uji hipotesis ini buat menganggap terdapat atau tidaknya korelasi antara lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y).

Dari rumusan dan latarbelakang masalah di atas dapat ditarik kesimpulan seperti:

H₁: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karunia.

H₂: Diduga disiplin kerja kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karunia.

H₃: Diduga lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karunia.

H₄: Diduga lingkungan kerja adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karunia.