

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni kondisi tempat kerja yang dapat menciptakan situasi serta suasana dimana memengaruhi kinerja individu. Lingkungan kerja melibatkan aspek-aspek fisik, sosial, dan psikologis di manaseseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Komponen lingkungan kerja mencakup prasarana fisik, peralatan, budaya organisasi, norma sosial, relasi antarkaryawan, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap suasana dan konteks di tempat kerja.

Menurut Sedamaryanti (2007 dalam Apriyansyah, Idris, and Choiriyah 2023) menyatakan bahwa secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja utama: lingkungan kerja yang berlokasi secara fisik di dalam kantor dan lingkungan kerja yang tidak berlokasi secara fisik di dalam kantor. Lingkungan fisik tempat kerja yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung secara kolektif pada pekerja disebut sebagai “lingkungan kerja fisik”. Terdapat dua jenis dalam lingkungan kerja fisik, yaitu yang secara langsung dan erat mempengaruhi karyawan, seperti meja dan kursi, serta lingkungan yang berperan sebagai perantara, melibatkan aspek seperti suhu, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau, warna, dan elemen lainnya. Keduanya memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal dan berdampak pada kesejahteraan serta kinerja karyawan. Disisi lain, lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh aspek interaksi dalam pekerjaan, termasuk dengan rekan kerja dan atasan. (Indriani Suwondo and Madiono Sutanto, n.d. 2015).

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Infrastruktur fisik

Lingkungan kerja fisik bisa terpengaruh oleh sejumlah faktor, termasuk desain ruangan, penataan tempat, tingkat pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, serta ketersediaan ruang fisik dan kenyamanan ergonomis.

2) Kebijakan dan prosedur perusahaan

Ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan, seperti kebijakan ketenagakerjaan, sistem kompensasi, evaluasi kinerja, dan prosedur operasi standar, memiliki potensi untuk mempengaruhi budaya kerja dan pola komunikasi di lingkungan kerja.

3) Budaya organisasi

Nilai-nilai, norma-norma sosial, keyakinan, dan kebiasaan yang diterapkan oleh suatu organisasi membentuk budaya dan atmosfer kerja di lingkungan tempat kerja.

4) Manajemen

Gaya kepemimpinan dan kualitas manajemen di dalam suatu organisasi memiliki dampak pada suasana dan budaya kerja, sekaligus memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

5) Komunikasi

Kualitas interaksi antar karyawan, baik yang bersifat vertikal maupun horizontal, memiliki potensi untuk memengaruhi aliran informasi, kerjasama, dan hubungan antarpersonal di lingkungan kerja.

6) Dukungan manajemen

Dukungan yang diberikan oleh manajemen, mencakup dukungan dalam pengambilan keputusan, pengembangan karier, dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja, berpotensi memengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

7) Peluang pengembangan

Ketersediaan peluang karier, program pelatihan, dan pengembangan keterampilan dapat berdampak pada motivasi, komitmen, dan kepuasan karyawan.

8) Pengakuan dan penghargaan

Mengakui serta memberikan penghargaan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan suasana kerja secara menyeluruh.

9) Kebijakan kesejahteraan

Praktik dan program yang memberikan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, inisiatif kesehatan dan kebugaran, serta upaya untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja, berpotensi mempengaruhi tingkat kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

2.1.1 Indikator - indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryati (Apriyansyah, Idris, and Choiriyah 2023), Indikator lingkungan kerja melibatkan faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, warna ruangan, volume ruang kerja, keselamatan kerja, hubungan kerja, dan suasana kerja. Penjelasan mengenai masing-masing indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Merupakan suatu kondisi fisik di lingkungan kerja secara langsung maupun tidak bisa pengaruhi karyawan.

a) Penerangan

Pencahayaan atau penerangan memiliki peranan penting bagi pekerja dalam menjamin kondisi pencahayaan yang optimal, memastikan keamanan, dan kelancaran pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pencahayaan di lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan memberikan intensitas cahaya yang memadai, tanpa menyebabkan silau, sehingga memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan tepat waktu, sehingga mencapai tujuan perusahaan.

b) Suhu udara

Tiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Berdasarkan penelitian, perbedaan tingkat suhu tersebut juga memberikan pengaruh yang bervariasi, karena tubuh manusia selalu berupaya mempertahankan kondisi normalnya melalui sistem tubuh yang sangat baik dalam beradaptasi terhadap perubahan suhu di lingkungan eksternal. Meski demikian, ada batasan pada kemampuan adaptasi tubuh ini, di mana manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu lingkungan, namun dengan batas maksimal sekitar 20% dari suhu normal tubuh dalam kondisi panas dan 33% dalam kondisi dingin.

c) Penggunaan Warna

Meskipun demikian, peran warna dalam interior ruang kerja tidak dapat diabaikan. Hal ini dikarenakan warna memiliki dampak yang signifikan terhadap ekspresi emosi. Warna-warna tertentu dapat memicu perasaan seperti kebahagiaan, kesedihan, keceriaan, dan lain-lain pada seseorang.

d) Dekorasi

Desain interior berkaitan erat dengan palet warna, karena desain tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengaturan estetika semata, tetapi juga pengaturan warna, perabot, dan elemen lainnya untuk menciptakan ruang kerja yang berkontras.

e) Keamanan kerja

Sementara itu, di lingkungan kerja, aspek keselamatan kerja juga memiliki signifikansi yang tak kalah penting. Menjaga keamanan lokasi dan kondisi di tempat kerja menjadi prioritas utama, dan salah satu strategi yang diimplementasikan untuk mencapai tujuan tersebut adalah melibatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) atau personel keamanan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua kondisi tersebut merupakan hal yang lumrah terkait dengan dinamika hubungan kerja, baik itu dalam kaitannya dengan relasi atas-bawah, relasi antar rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

a) Hubungan Kerja

Semua situasi ini timbul ketika berinteraksi dengan atasan, bawahan, atau rekan kerja.

b) Suasana Kerja

Yaitu keadaan kerja yang menguntungkan, seperti suasana yang nyaman atau sebaliknya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Mengikuti standar tertulis dan tidak tertulis membutuhkan disiplin. Menurut (Hasibuan & Rivai, 2018), Disiplin berarti menyadari dan bersiap dalam mematuhi segala aturan, tata cara, dan konvensi sosial yang relevan. Kepatuhan ini dapat ditunjukkan dengan sikap, perbuatan, atau perilaku yang mematuhi pedoman tersebut.

Menurut (Betaria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali, 2016) disiplin kerja yakni: “suatu kekuatan evolusioner di tubuh pekerja yang memungkinkan pekerja secara sukarela tunduk pada keputusan peraturan serta mempunyai nilai juga perilaku kerja yang tinggi”.

Disiplin dan hasil yang dihasilkan suatu peraturan tidak ada hubungannya. Untuk mematuhi peraturan dengan pengendalian diri dan kesadaran akan tindakan mereka, karyawan harus sepenuhnya menyadari pedoman yang mereka ikuti.

Dengan demikian, dari sekian banyak pemikiran yang sudah dibahas, kesimpulannya bahwa disiplin kerja yakni sikap individu untuk mengikuti segala kebijakan perusahaan dan standar sosial yang ada di lingkungannya.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari (Singodimejo dalam Edy Sutrisno, 2016) terdapat beberapa unsur rekomendasi yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Pekerja yang mematuhi semua undang-undang yang relevan, asalkan mereka yakin akan memperoleh kompensasi sesuai ketekunan yang telah mereka tunjukkan dalam mendukung perusahaan.
2. Keberadaan keteladanan dari pimpinan perusahaan.
Teladan dari pemimpin sangat penting karena dalam lingkungan kerja, seluruh anggota staf mengamati bagaimana pemimpin menjaga disiplin pribadinya dan melakukan pengendalian diri untuk tidak melanggar pedoman disiplin yang telah ditetapkan.
3. Keberadaan aturan yang dapat dijadikan panduan atau pegangan Apabila tidak adanya kebijakan tertulis yang jelas yang dapat dijadikan acuan oleh seluruh

perusahaan, maka pertumbuhan disiplin tidak akan diterapkan dalam organisasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan.

Dengan menerapkan hukuman yang sudah ada untuk pelanggaran disiplin, semua pekerja akan merasa terlindungi dan akan sangat termotivasi untuk menahan diri dari tindakan tersebut.

5. Aspek pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin.

Untuk memastikan bahwa pekerja melakukan tugasnya secara akurat dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan, pengawasan diperlukan untuk semua aktivitas perusahaan.

6. Aspek Keberadaan perhatian yang diberikan kepada para karyawan.

Pegawai sebagai individu dengan kepribadian unik, tidak hanya membutuhkan kepuasan gaji dan tuntutan pekerjaan, tetapi juga menginginkan perhatian dari pimpinan mereka berbeda satu sama lain.

7. Terbentuknya kebiasaan-kebiasaan yang memudahkan berkembangnya disiplin. Antara lain kebiasaan positifnya:

- a) Tunjukkan perhatian satu sama lain saat berinteraksi di tempat kerja.
- b) Saling memuji secara pantas atas kesempatan dan lokasinya sehingga rekan kerja juga akan merasa bangga atas pujian mereka.
- c) Sering melibatkan anggota staf dalam rapat, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan masa depan mereka.
- d) Jika Anda harus meninggalkan kantor, beri tahu rekan kerja Anda dengan memberi tahu mereka ke mana Anda akan pergi dan apa yang Anda lakukan meskipun itu adalah bawahan.

2.2.3 Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja

1. Kurangnya perhatian terhadap karyawan

Karyawan bukan cuma puas terhadap pekerjaan dengan gaji tinggi serta menantang, namun juga menuntut perhatian dari atasannya. Manajer dapat mendengarkan keluhan dan kesulitan serta mencari solusi bagi karyawannya. Tentu saja para karyawan sangat menghargai dan mengapresiasi para manajer yang bisa memberikan banyak perhatian, sehingga hal ini berpengaruh pada terciptanya disiplin kerja di kalangan

karyawan.

2. Tidak menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang menunjang kedisiplinan, seperti:

- a) Libatkan karyawan dalam pertemuan rutin seperti rapat.
- b) Berikan penghargaan kepada pekerja berdasarkan kesempatan dan lokasi sehingga mereka merasa senang atas pencapaiannya.
- c) Menghormati dan mengakui ketika bertemu di area kerja yang sama.

Apabila seluruh faktor pendukung yang telah disebutkan dapat diterapkan dalam suatu organisasi bisnis, kemungkinan besar penerapan disiplin dalam lingkungan kerja akan menjadi lebih mudah. Sebaliknya, perusahaan harus berhati-hati dalam memberikan insentif yang dapat meningkatkan disiplin, karena tindakan tersebut dapat memberikan dampak yang tidak diinginkan. Dengan strategi ini, diharapkan karyawan akan secara patuh mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menunjukkan tingkat disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja mempunyai beberapa dimensi. Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja yakni:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan serta keterampilan hendaknya relevan, dalam hal ini tujuan yang ditetapkan bagi karyawan hendaknya sejalan dengan keterampilan yang dimilikinya, sehingga ia dapat bekerja secara sungguh-sungguh serta disiplin dalam melakukannya. Apabila tujuan berada di atas atau jauh di bawah kemampuan manajer perusahaan maka disiplin rendah. Di sinilah pentingnya prinsip penempatan yang sesuai dan penempatan individu yang tepat di lingkungan kerja yang sesuai.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan, dan dengan keteladanan pemimpin yang baik maka kedisiplinan karyawan juga akan baik. Karena sudah pasti bahwa karyawan

cenderung menjadikan manajer sebagai panutan, contoh kepemimpinan sangat diperlukan untuk pembangunan berkelanjutan perusahaan.

3. Balas jasa

Gaji juga menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan. Dari kompensasi yang layak maka karyawan merasa senang dan santai dalam bekerja. Dengan cara ini, karyawan berusaha melakukan yang terbaik, disiplin juga meningkat.

4. Keadilan

Manajer atau supervisor perusahaan harus bersikap adil terhadap seluruh karyawannya, baik tetap maupun *outsourcing*. Keadilan yang baik juga membentuk kedisiplinan yang baik. Sehingga, keadilan sangat diperlukan, dalam penetapan upah, harus adil antara pekerjaan. Agar seluruh karyawan juga loyal terhadap perusahaan.

5. Waskat

Pemimpin bisnis harus bersikap adil pada semua karyawannya. Keadilan yang baik juga menciptakan disiplin yang baik. Maka keadilan sangat diperlukan, agar para karyawan pun berperilaku setia terhadap pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman diperlukan untuk menjaga disiplin. Tingkat keberhasilan disiplin dalam suatu organisasi dapat sangat dipengaruhi oleh berat ringannya hukuman yang diterapkan. Semakin berat sanksi atau hukuman yang diberlakukan, semakin besar tingkat ketakutan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pelanggaran aturan.

7. Ketegasan

Ketegasan diperlukan untuk menegakkan kedisiplinan, khususnya ketegasan dalam kepemimpinan. Jika aturan sudah ditetapkan, maka setiap orang harus mengikutinya, jika tidak, maka diperlukan kepastian di sini, pemimpin harus menghukum berat segala pelanggaran. Ciptakan disiplin yang baik dalam perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Disiplin terwujud ketika terjalin hubungan antarmanusia yang baik dalam

organisasi. Hubungan harmonis antara rekan kerja dan pimpinan perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan suasana yang kondusif, dapat memotivasi terciptanya kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan. Dengan demikian, tujuan perusahaan termasuk visi dan Misi dapat tercapai.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

"Movere", sebuah kata Latin yang berarti "mendorong atau menggerakkan", adalah akar kata "motivasi" dalam bahasa Inggris. Kecenderungan seseorang dalam bekerja didorong oleh motivasinya, yaitu rangsangan terhadap keinginan atau kemauan. Setiap motivasi mempunyai tujuan yang harus dipenuhi.

Menurut (Adha et al., 2019) menjelaskan bahwa Motivasi kerja ialah pola pikir yang mengarah pada kebahagiaan kerja dalam diri seseorang. sedangkan menurut (Sidanti, 2015), Kondisi internal suatu perusahaandisebut dengan motivasi kerja. menginspirasi orang untuk bekerja secara mandiri dan dengan gembira. keinginan untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Namun menurut (Rivai, 2015a), motivasi di tempat kerja didefinisikan sebagai rangkaian sikap dan keyakinan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2022) menunjukkan bahwa baik secara bersamaan maupun secara parsial, variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan

Dengan demikian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis berdasarkan keyakinan di atas. Motivasi yang tepat dan efektif dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara maksimal, menghasilkan kerja yang berkualitas dan mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Tujuan pemberian Motivasi kerja

Tujuan dari motivasi menurut (Hasibuan, 2011) adalah:

1. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan
2. Peningkatan produktivitas karyawan

3. Memelihara stabilitas perusahaan
4. Meningkatkan akuisisi karyawan efektif
5. Peningkatan kedisiplinan pegawai
6. Menciptakan suasana kerja serta hubungan antarmanusia yang positif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi
8. Memunculkan semangat kerja pada karyawan

2.3.3 Teori Motivasi

Intinya teori motivasi terbagi jadi dua bagian, yakni teori motivasi kepuasan serta teori motivasi proses.

1. Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini didasarkan pada faktor keperluan serta kepuasan seseorang yang membuat mereka bersedia menjalankan aktivitas, sehingga berkaitan dengan diri seseorang. Teori ini mencoba cari tahu keperluan apa yang bisa dipenuhi serta apa yang memotivasi kinerja. (Yusuf, 2015).

- 1) Teori Hierarchy of Needs yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, kebutuhan tersebut mencakup lima tingkatan kebutuhan, sebagaimana dipaparkan oleh Rivai (2015), yaitu: mencakup kebutuhan dimensi fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, serta kebutuhan aktualisasi diri.
 - a) Kebutuhan jasmani, yakni makan, minum, perlindungan jasmani, pernafasan, seksual serta jasmani lainnya.
 - b) Kebutuhan rasa aman, yakni seperti rasa aman serta perlindungan terhadap bahaya fisik dan mental.
 - c) Kebutuhan sosial, yakni seperti kasih sayang, kebutuhan untuk diterima dengan baik oleh kelompoknya, untuk untuk diterima dengan baik oleh kelompoknya untuk bersosialisasi dan berteman.
 - d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu mencakup keinginan untuk merasa dihormati serta dihargai oleh orang lain.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yang melibatkan keinginan untuk mengekspresikan kemampuan kreatif, mengevaluasi dan mengkritik sesuatu.

2) Teori David McClelland

Teori ini menjelaskan tentang kebutuhan berprestasi, atau kebutuhan akan prestasi, yang mana motivasinya berbeda-beda berdasarkan pada kuatnya kebutuhan berprestasi seseorang. Menurut David McClelland, ada tiga ciri umum orang sukses, yaitu:

- a) Pegawai melaksanakan tugas yang menunjukkan tingkat orientasi yang tinggi, termasuk kesediaan untuk mengambil risiko yang relatif tinggi.
- b) Saya menyukai tindakan untuk mencapai tujuan yang realistis namun dengan tantangan dan keterampilan kerja.
- c) Apakah pegawai menginginkan umpan balik keberhasilan kerja menjadi pengakuan atas pencapaian Anda.

2. Teori Motivasi Proses

Teori ini dipakai untuk pendekatan kausatif (sebab-akibat) kenapa seseorang itu bekerja serta hasil yang diperoleh. Kategori teori Proses menurut (Rosidah, 2009) yakni:

a. Teori Harapan Victor H. Vroom

Teori Victor H. Vroom yang dikutip (Sedarmayanti, 2011:237) menguji hubungan antara upaya kerja, kinerja, dan hasil kinerja. Dengan demikian, jelaslah bahwa tujuan bekerja adalah untuk mencapai cita-cita seseorang; ide dasarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Harapan adalah peluang yang diberikan untuk terjadinya tindakan.
- 2) Nilai adalah suatu nilai yang timbul dari perilaku tertentu, artinya pekerjaan yang diselesaikan mungkin mempunyai nilai baik atau buruk tergantung dari tindakan pegawainya.
- 3) Gagasan bahwa ada hubungan antara hasil pertama dan hasil selanjutnya disebut keterkaitan. Hal ini mengacu pada apakah keinginan dan aspirasi mereka akan terpenuhi sesuai dengan harapan jika mereka beroperasi

dengan baik.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Paham cara seorang karyawan menentukan apakah mereka menerima perlakuan adil atau tidak adil menjadi lebih mudah dengan teori keadilan. Persepsi menerima perlakuan adil atau tidak adil merupakan persepsi pribadi. Dengan demikian, perasaan subjektif tersebut pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja (Rosidah, 2009: 239).

c. Teori Motivasi Penguatan

Ketika psikolog B.F. Skinner pertama kali mengajukan gagasan teori penguatan, dia menyatakan bahwa perilaku masa lalu memengaruhi perilaku saat ini. Menurut teori penguatan, hasil tertentu disebabkan oleh perilaku (reaksi) individu terhadap rangsangan tertentu. Pengulangan serupa dalam kondisi serupa akan terjadi di masa depan jika hasilnya menguntungkan.

Penerapan teori ini dapat membantu PT CWT Indonesia untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan motivasinya.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi (Bukhari & Pasaribu, 2019), ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, yakni:

1. Kebutuhan sosial (kebutuhan sosial)

Kehendak untuk berkomunikasi dalam hubungan dengan keluarga, teman, hubungan, juga mencakup hubungan antara karyawan dan manajer untuk membangun Kerjasama yang positif.

2. Kebutuhan psikologis (kebutuhan fisiologis)

Kebutuhan dasar yang digunakan untuk menunjang kehidupan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk melindungi diri kita sendiri.

3. Kebutuhan harga diri (kebutuhan evaluasi)

Kebutuhan untuk merasa dihargai, diapresiasi dan diakui oleh orang lain atas prestasi kerja seperti pujian dari atasan, memperoleh kepercayaan diri dan promosi jabatan.

4. Aktualisasi diri (kebutuhan akan aktualisasi diri)

Perlunya mengembangkan potensi karyawan yang ambisius. Seseorang

merasakan kegembiraan dan kegembiraan dari pekerjaan yang menguji keterampilan dan kemampuannya.

5. Kebutuhan akan rasa aman

Perlunya rasa percaya diri terhadap jaminan kerja dan jaminan kesehatan, seperti BPJS, yang mencakup jaminan kesehatan dan pensiun yang terdaftar di negara.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dengan kata lain, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja. Namun pada kenyataannya, kinerja tidak hanya mencakup keluaran tenaga kerja kinerja juga mengacu pada cara pelaksanaan tugas.

Kinerja merupakan suatu konsep yang digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan visi, maksud, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Moeheriono (2014). Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Kinerja karyawan adalah evaluasi atau penilaian atas hasil kerja, pencapaian tujuan, dan kontribusi individu dalam konteks tempat kerja. Ini mencakup evaluasi seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan menyumbangkan nilai tambah kepada organisasi di mana mereka bekerja.

Manajemen terus fokus pada kinerja karena berdampak langsung pada efisiensi bisnis. Untuk mendapatkan hasil terbaik, manajemen berupaya melakukan evaluasi kinerja sebagai tolok ukur tertentu secara berkala dan obyektif.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut pandangan Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang dikutip dalam Niha, Manafe, dan Manafe (2021).

1. Faktor Pendukung Kinerja

a) Motivasi tinggi

Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi

sendiri merupakan prasyarat yang dimaksudkan transfer karyawan untuk mencapai tujuan kerja.

b) Kemampuan yang baik.

Keterampilan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ).

c) Dukungan yang diterima.

Bantuan yang diterima seorang karyawan dari teman, keluarga, dan anggota keluarga lainnya juga berdampak positif terhadap kemampuannya dalam bekerja lebih baik.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut (Silaen et al., 2021) terdapat lima indikator kinerja karyawan dalam melakukan penilaian kinerja, Adapun indikator yang menjadi tolak antara lain:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang baik dan bermutu akan meminimalisir adanya kesalahan yang berkaitan dengan ketelitian, kerapihan, dan hasil kerja.

2) Kuantitas

Memperlihatkan hasil kerja yang dilakukan karyawan dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tugas yang berbeda dalam satu waktu sehingga menghasilkan hasil yang lebih efisiensi dan efektivitas.

3) Ketepatan waktu

Diukur dari hasil kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kewajibannya sesuai standar waktu yang telah ditentukan dengan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan. Dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu akan meminimalisir munculnya hambatan di pekerjaan lainnya karena keterlambatan.

4) Kehadiran

Sesuai tidaknya jadwal kehadiran karyawan pada saat datang dan pulang kerja, izin, atau ketidakjelasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5) Kemampuan Bekerja sama

Merupakan kapasitas kemampuan seseorang untuk dalam mendukung anggota tim untuk menyelesaikan tugas atau memberikan bantuan kepada

rekan kerja lain demi mencapai hasil terbaik.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penting sekali untuk menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang membantu dan mendukung penelitian ini sebagai bahan referensi agar tau hasil yang sudah dilaksanakan para peneliti sebelumnya. Sejumlah penelitian terdahulu telah meneliti variabel-variabel yang mungkinengaruhi variabel kinerja pegawai:

No	Nama Penelitian	Tahun dan Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
1.	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Nurjaya, 2021	Lingkungan Kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja Karyawan	- Kuesioner	Kinerja karyawan dipengaruhi signifikan dari lingkungan kerja. Cipta Pesona Hazara.
2.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang	Bukhari, 2019	Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	- Metode Penelitian Kuantitatif	Temuan menjelaskan bahwa faktor kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif minor. Namun pada faktor kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh kecil namun menguntungkan.

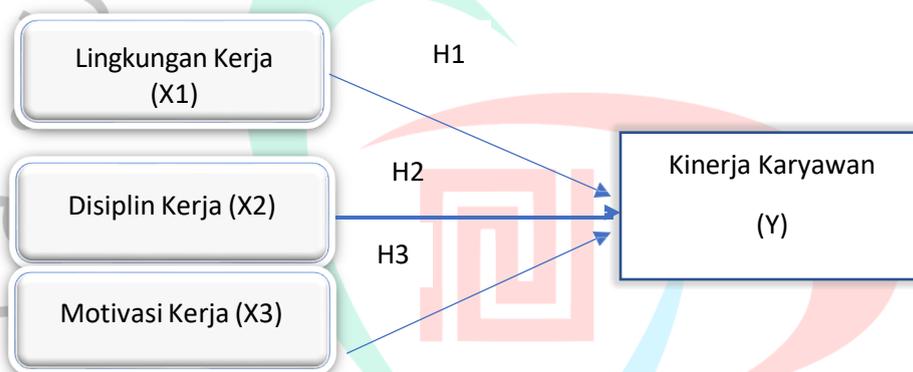
3	Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara	Marsinah, Hatidah, 2022	Hubungan, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan.	Menggunakan Uji Koefisien Determinasi, uji t.	Variabel disiplin kerja (X) serta variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang cukup besar.
4.	Peengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja seerta Kompensasi tehadap Kineerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel	Nyoman Angga Krisnanda dan I Gede Adnyana Sudibya, 2014	Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Meenggunakan analisis regresi linear berganda seebagai pengolahan data	Peengaruh positif terhadap disiplin kerja, motivasi, serta gaji terlihat pada kinerja karyawan.
5.	Peengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Teerhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Agung Setiawan, 2013	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja seerta Kinerja Karyawan	-Metode peenelitian memakai pengambilan Sample dengan analisis regresi linear	Kinerja karyawan dipengaruhi dengan negatif dari disiplin kerja, namun kinerja dipengaruhi positif oleh insentif.

No	Nama Penelitian	Ahli dan Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
6.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia	Kevin Arasy Ramadhan, 2018	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan	Metode penelitian menggunakan pengambilan Sample dengan analisis regresi linear	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi berpengaruh secara signifikan juga bersamaan terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 1 - 1.1 Penelitian Terdahulu

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka Pikiran adalah penjelasan sementara dari gejala-gejala yang menghasilkan hipotesis (Sugiyono, 2018a), yang dikenal dengan keadaan pikiran, dan melibatkan penggunaan teori-teori pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Sebagai bagian dari pemikiran, peneliti mencoba menjelaskan masalah dan hubungannya yang paling penting. Menurut (Santoso, 2021), kerangka konseptual berupa model konseptual yang memberikan penjelasan tentang bagaimana teori menghubungkan beberapa aspek yang telah diakui sebagai masalah signifikan. Hasilnya, penelitian ini memiliki empat variabel yaitu X dan Y yang dijelaskan yakni:



Gambar 2.2 Model Penelitian

Berdasarkan gambar 2.2 kerangka berpikir gambar diatas dalam penelitian ini mencerminkan hubungan dari variabel - variabel utama, yakni lingkungan kerja (H1), disiplin kerja (H2), motivasi kerja (H3) serta kinerja karyawan (Y). Hubungan antar variabel – variabel itu di uraikan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja menjadi variabel independen atau sebagai variabel – variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lainnya.
- 2) Disiplin Kerja menjadi variabel independen atau sebagai variabel – variabel bebas yang tidak ada ikatan pada variabel lainnya.
- 3) Motivasi Kerja menjadi variabel independent atau sebagai variabel -variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.

- 4) Kinerja Karyawan berfungsi sebagai variabel dependen yang dapat dipengaruhi variabel lainnya.

2.7 Hipotesis Penelitian

Ketika suatu permasalahan penelitian dirumuskan menjadi sebuah pertanyaan, maka hipotesis ialah solusi sementara pada rumusan masalah penelitian tersebut. (Sugiyono, 2010). dari landasan teori masalah, penelitian sebelumnya, kerangka teori, dan sejarah penelitian. Maka dari itu, berikut hipotesis yang akan diteliti pada penelitian ini:

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yakni suatu ruang atau situasi yang mempunyai pengaruh besar terhadap karyawan selama bekerja atau menjalankan kegiatan perusahaan (Gardjito et al., 2014). Sebagaimana dikemukakan (Bukhari & Pasaribu, 2019), Produktivitas karyawan dapat maksimal dan rasa aman dapat diperoleh melalui lingkungan kerja yang sehat. Apabila perusahaan tidak mampu menciptakan rasa nyaman dan aman maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, namun sebaliknya jika karyawan tidak menyukai lingkungan kerja maka karyawan merasa tidak nyaman serta tidak merasa aman. Membuat anda betah di tempat kerja agar waktu kerja termanfaatkan secara efektif dan produktifitas tinggi, serta para karyawan juga memberikan loyalitas kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, (Risman Rajak et al., 2023) memberikan hasil yang sama dalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif serta signifikan dari lingkungan kerja. Senada dengan (Ronal & Hotlin, 2019) yang mendukung penelitian bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan ditentukan dari lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat dinyatakan sebagai berikut berdasarkan temuan penelitian:

H1: Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang dengan disiplin kerja dipandang sebagai orang yang teliti, dapat diandalkan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberi untuknya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja mampu bersedia menyesuaikan diri dengan penilaian yang berwibawa, nilai kerja yang tinggi, dan perilaku yang pantas. (Betaria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali, 2016). Seseorang dengan disiplin yang baik secara otomatis akan mengambil alih tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap karyawan siap untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan. Disiplin kerja yang berlebihan berkontribusi pada hasil yang lebih baik.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan dilaksanakan (Siregar et al., 2021) dan menghasilkan bahwa Kinerja pegawai berpengaruh positif serta signifikan dari disiplin kerja. Dengan demikian, dapat dibuat rumusan hipotesis penelitian yakni:

H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah keadaan yang dapat memotivasi individu agar bertindak dalam suatu kegiatan dan mengarahkan tercapainya kebutuhan. Karyawan yang bermotivasi tinggi bekerja lebih giat dan mempertahankan langkah-langkah kerja yang menantang sehingga dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri ke arah yang lebih penting dari yang diharapkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang bermotivasi rendah menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai beban yang tidak menyenangkan sehingga menimbulkan sikap negatif seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bertanggung jawab (Benny et al., 2021). Saya sependapat dengan (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) bahwa motivasi mendorong semangat karyawan untuk berusaha dengan mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuannya dalam meraih tujuan perusahaan.

Motivasi yang tinggi mampu mempengaruhi tindakan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, karyawan memerlukan motivasi untuk mengerahkan seluruh potensinya (Madyoningrum et al., 2022). Maka dari itu motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja.

H3: Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

