

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Lingkungan Kerja

1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2003) dalam jurnal (Darmawan & Bagis, 2021a) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti, (2017:116) dalam jurnal (Sunatar, n.d) Kondisi kerja dianggap baik atau masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya secara sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat menarik sebuah Disintesis bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya

1.1.1.1 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam jurnal (Rivalita & Ferdian, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti

1. Pusat Kerja
2. Kursi

3. Meja dan lain-lain

b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dll. Untuk meminimalkan pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama yang dilakukan adalah mempelajari manusia, baik dari segi fisik maupun tingkah lakunya dan suaranya kemudian dijadikan dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di tempat kerja pegawai adalah suasana kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan atau hubungan antara bawahan dengan atasan serta antar rekan kerja. Dengan suasana kerja yang harmonis dan komunikasi, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam jurnal (Dwi Ratna Cahyarini, n.d.) lingkungan kerja non fisik mempertemukan seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

1.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian merujuk pada Siagian (2014: 59) dalam jurnal (Ariani et al., n.d.) bahwasanya dimensi dari lingkungan kerja dibuat dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan Tempat Kerja

Selain menarik, gedung kerja dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Peralatan Kerja Yang Memadai

Karyawan sangat membutuhkan peralatan yang tepat untuk membantu mereka menyelesaikan tugas yang mereka lakukan di perusahaan.

a. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat diperlukan bagi karyawan untuk membantu mereka mengkoordinasikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain ini, ada hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu bagaimana cara memanusiakan karyawan, seperti memberikan fasilitas bagi karyawan untuk beristirahat setelah lelah dari pekerjaan dan juga tempat beribadah.

1.2 Disiplin Kerja

1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Jufrizen, 2018) dalam jurnal (Sutan Napsan Nasution & Sjahril Effendy Pasaribu, n.d.) Kurangnya disiplin dalam pengelolaan suatu usaha juga menimbulkan kerugian, atau bahkan jatuhnya usaha akibat karyawan yang sering melanggar disiplin.

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Begitupun sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka akan menimbulkan kerugian dan berdampak buruk kepada tujuan organisasi.

1.2.1.1 Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Khair, 2017) dalam jurnal (Farisi & Lesmana, n.d.)Kedisiplinan dilakukan manajemen organisasi untuk menumbuhkan keinginan dan kesadaran sumber daya manusia untuk mentaati peraturan-peraturan,norma-norma sosial,kebijakan dan nilai positif yang ada agar dapat dengan mudah merealisasikan program kerja yang berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi.

a. Besar kecilnya upah yang diberikan.

- b. Ada tidaknya kepemimpinan di Perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman.
- d. Keberanian kepemimpinan untuk bertindak.
- e. Ada tidaknya pengawasan terhadap manajer
- f. ada tidaknya perhatian yang diberikan kepada karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Tanjung, 2015).

1.2.1.2 Indikator indikator Disiplin Kerja

Indikator kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada Agustini (2011: 73) dalam jurnal (Hendra Cipta, n.d.) sebagai berikut:

- a. Tingkat Kehadiran
Banyaknya pegawai yang hadir pada kerja ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- b. Tata Cara Kerja
Peraturan yang harus dihormati oleh semua pegawai
- c. Ketaatan Pada Atasan
Mengikuti apa yang atasan Anda perintahkan untuk mendapatkan hasil yang baik.

1.3 Kepuasan Kerja

1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan mengacu pada sejauh mana seseorang memuaskan kebutuhan, keinginan, dan hasratnya. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dalam hidupnya. Kepuasan kerja merupakan ukuran sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya.

Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011) dalam jurnal (Rosmaini & Tanjung, n.d.), mendefinisikan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan

seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Danang (2011) dalam jurnal penelitian (Rosmaini & Tanjung, n.d.), Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya di suatu organisasi atau suatu instansi, senang atau tidak senangnya, itu adalah hasil dari interaksi dengan lingkungan kerja seseorang dan penilaian perasaan Karyawannya terhadap mencerminkan sikap dan perilakunya di tempat kerja.

1.3.1.1 Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Rivai (2018) dalam jurnal (Basri & Rauf, 2021) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilm tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervise
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

1.3.1.2 Indikator kepuasan kerja

Widodo (2015) dalam jurnal (Mardiana, n.d.) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

1.4 Kinerja Karyawan

1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017) dalam jurnal (Elang Ibrahim et al., 2021).

Melaksanakan pekerjaan dan hasil yang diperoleh melalui pekerjaan, apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya, kinerja (Wibowo, 2017). Pada dasarnya kinerja adalah apa yang tidak dilakukan karyawan (Mathis & Jackson, 2016). Oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan gambaran kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai sesuai dengan ini yang merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh pemberi kerja dikutip dari buku (Iqbal Arraniri et al., n.d.).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah seperangkat kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan keterampilan, pengalaman dan keseriusan dengan evaluasi manajemen. Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diukur dan diukur selama jangka waktu tertentu sesuai dengan pengaturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh instansi perusahaan. Pada dasarnya tujuan manajemen kinerja adalah menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat memberikan yang terbaik, sehingga menghasilkan pekerjaan yang tertinggi secara efektif dan efisien.

1.4.1.1 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Baharun 2016, n.d.) Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pribadi individu yaitu kepemimpinan, sistem, situasi dan konflik.

1. Faktor personal atau individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

6. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

1.4.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam jurnal (Syalimono Siahaan & Syaiful Bahri, 2019) Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu ;

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas

1.5 Penelitian Terdahulu

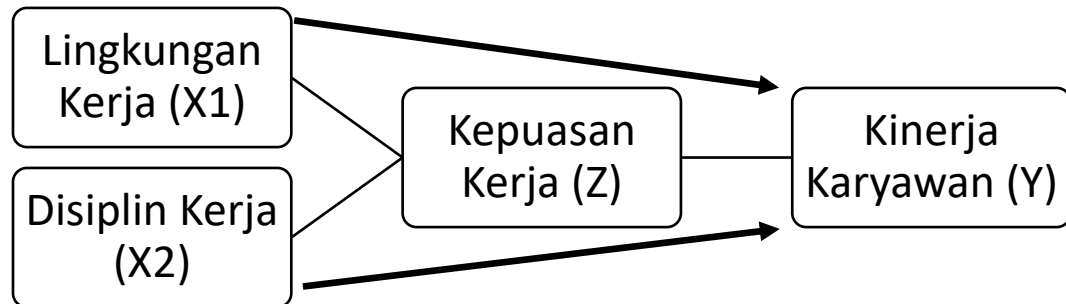
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Angelina & Priyantono, n.d.)Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Barista Kedai Kopi Di Wilayah Jakarta Pusat Pada Masa Pandemi Covid-19	stres kerja (X1), beban kerja(X2) dan kinerja karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja barista kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat pada masa pandemi covid-19 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja barista kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat pada masa pandemi covid-19

2.	Siska Dwi Rahayu 2022 Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Service Di Hotel Sintesa Peninsula Manado	Kedisiplinan (Variabel X1), Lingkungan kerja (Variabel X2), Kinerja karyawan (Variabel Y)	hasil dari kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan memiliki hasil signifikan dan positif.
3.	(Hartanti Nugrahaningsih & Julaela, n.d.)Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)	1. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Secara parsial, lingkungan kerja 74 mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh

			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>8. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,553.</p> <p>9. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,536.</p>
4.	(Sidik et al., 2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari disiplin kerja, stress kerja, kinerja karyawan memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan

1.6 Model Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Pemecahan Masalah

1.7 Pengembangan Hipotesis

Setelah melihat hubungan yang berasal dari jenis variabel bebas dan variabel terikat, peneliti menyatakan hipotesis yang selanjutnya akan diuji, yaitu :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., n.d.). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H1: Diduga pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan positif.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., n.d.). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan positif .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hartanti Nugrahaningsih & Julaela, n.d.) yang dikutip dari Odger (2013) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomis, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Diduga pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hartanti Nugrahaningsih & Julaela, n.d.) yang dikutip dari Penelitian Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

H4 : Diduga pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hartanti Nugrahaningsih & Julaela, n.d.) yang dikutip Penelitian yang dilakukan oleh Gorda (2010) bahwa secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya penelitian Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H5: Diduga pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan positif.