

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2018:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang dilaksanakan kinerja yang dapat baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan , bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapannya, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan hasil pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi dan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang diinginkan dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dalam uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Kasmir (2016:189-193), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kompetensi, merupakan upah atau gaji semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
2. Motivasi Kerja, merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.
3. Kepuasan Kerja, merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai didalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.
4. Pengetahuan, merupakan informasi atau ilmu yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal yang lantas melekat dibenak seseorang.
5. Kemampuan, merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan.
7. Pelatihan Kerja, merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.

- 8 Lingkungan kerja, merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.
- 9 Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 10 Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis.

2. Ketetapan waktu

berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

3. Inisiatif

Karyawan memiliki kesadaran terhadap sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

4. Kemampuan

Diantara beberapa faktor lainnya, kemampuan karyawan dapat diterapi

melalui pendidikan dan latihan yang kemudian dapat dikembangkan.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2017:568) mengatakan bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil”. Ruangan kantor atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar”: kota, negara dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam ini berbicara tentang lingkungan kerja, berarti kantor tempat karyawan bekerja.

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalkan dengan adanya *Air Conditione* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2018:189-93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Secara garis besar Sedarmawati (2017) mengemukakan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan bukan fisik, yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik ditempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Iridiastadi dan Yassierli dalam Triastuti & Sulaiman, (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan sehingga kebisingan

dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunkan kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan kerja yang tidak nyaman, walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan ada temperatur lingkungan kerja cenderung ekstrim.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan memerankan peranan sangat penting karena, penerangan yang cukup atau tidak dapat membuat karyawan tersebut lebih semangat, sehingga hasil kerja yang dihasilkan karyawan jauh lebih maksimal dan memuaskan.

2. Warna

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

3. Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Suara Bising

Suara yang bunyi sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.5 Aspek-Aspek Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai

meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja, kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan, hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018:213) pengertian disiplin kerja terbagi dua. Pertama, disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hasibuan (2022:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Fitriani (2022:135) disiplin kerja yaitu mengacu pada pendorong didalam individu yang berpengaruh atas tingkat, arah

dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut Telmanier (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang tumbuh dari diri sendiri sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut bisa menyesuaikan dirinya terhadap pengaturan dan keputusan kebijakan perusahaan yang telah dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi pada ahli diatas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya disiplin kerja bagi karyawan, karena karyawan yang disiplin merupakan karyawan yang mematuhi aturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak menghindari sanksi apabila karyawan melanggar aturan yang ada di perusahaan.

2.3.2 faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Burhannudin (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan harus dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat ikut memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Saksi hukum

Yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang penting efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Dhermawan dan Pratama (2020) di antaranya:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan karyawan pada saat memulai dan menyelesaikan pekerjaannya dalam perusahaan.

2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik

Penggunaan peralatan kerja yang baik dan benar sesuai dengan tempat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

3. Tanggung jawab

Kemampuan seseorang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan.

4. Ketaatan

Kesadaran seseorang untuk mengikuti peraturan dan norma-norma yang berlaku secara tertulis ataupun tidak tertulis dalam perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutirno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi pada diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (26:2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kkerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilaku sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mmencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan

kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.4.4 Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja
Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju
Keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
4. Pengakuan atas kinerja
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

2.5 Penelitian terdahulu

Penelitian yang menyangkut kinerja atau prestasi kerja pegawai baik yang dalam organisasi swasta maupun pemerintahan telah banyak dibahas peneliti terdahulu yang dapat dijadikan acuan, referensi atau bahan perbandingan di dalam penulisan penelitian ini. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pada objek,

variabel, dan tempat yang diteliti, penelitian terdahulu dipakai sebagai gambaran bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Anggreany Hustia	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi	Dari analisis regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut: pertama nilai konstanta sebesar 2,607 berbentuk positif, diartikan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja atau tiga faktor tersebut bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 2,607.	Objek: Perusahaan WFO	Variabel terikat: Kinerja karyawan Variabel bebas: Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.
2	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada DiJakarta	Variabel Lingkungan kerja diperoleh <i>rating score</i> sebanyak 3,34 berada di rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Variabel kinerja karyawan diperoleh <i>rating score</i> berada di rentang skala 3,40- 4,19 dengan kriteria baik/setuju. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai <i>sevesar</i> 0,789 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(12,667 > 1,985)$	Objek penelitian : Pt.Mentari persada Jakarta	Variabel terikat: Kinerja karyawan Variabel bebas : Lingkungan Kerja

3	Indiarg dwi prastyo Bowo santoso	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew burger king surabaya timur	Lingkungan kerja (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Y), dimana dapat dikatakan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, tentunya kinerja karyawan tidak berpengaruh begitupun sebaliknya. Bisa dilihat dari angka prob sebesar $0,076 > 0,05$. Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan (Y). Berarti motivasi kerja yang baik bisa mempengaruhi kinerja karyawan crew burger king surabaya timur. Terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi kerja > kinerja karyawan dikarenakan nilai prob $0,000 < 0,05$. .	Objek penelitian : Burger king Surabaya timur :	Variabel terikat : kinerja karyawan Variabel bebas : motivasi kerja dan disiplin kerja.
4	Deny Surya Permana Eddy Yunus	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja Pt. Jasa marga surabaya Mojokerto	Berdasarkan tabel 2 variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi yang mempengaruhi variabel keterikatan kerja dalam model struktural memilih nilai R^2 sebesar 0,621 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi dalam mempengaruhi keterikatan kerja adalah “moderat”. Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan keterikatan kerja yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dalam model struktural memiliki nilai R^2	Objek penelitian: Pt jasa marga surabaya Mojokerto variabel bebas: tidak memakai	Variabel terikat: Kinerja karyawan. Variabel bebas : Lingkungan kerja Disiplin kerja Motivasi kerja

			sebesar 0,379 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan keterikatan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar adalah “baik”.	keterikatan kerja.	
--	--	--	--	--------------------	--

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktifitas karyawan meningkat.

Menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sehingga dapat dikatakan apabila kinerja karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Susanti (2021) hasil uji t variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan 0,000, nilai $n < 0,05$, nilai dari t hitung senilai 4,541 > 1,98177. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa “ pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

2.6.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hamali (2018:213) pengertian disiplin kerja terbagi dua. Pertama, disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukum terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hasibuan (2022:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Fitriani (2022:135) disiplin kerja yaitu mengacu pada pendorong didalam individu yang berpengaruh atas tingkat, arah

dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut penelitian Anggreany Hustia (2020) hasil perbandingan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang nilainya sebesar 1,993. Pertama, dari tabel didapat bahwa t hitung untuk motivasi kerja nilainya sebesar 4,269 nilai ini lebih besar dari t tabel dan diperkuat dengan tingkat sig. T sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutirno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Indiargo Dwi Prastyo, Bowo santoso (2022) Variabel yang di adopsi pada studi ini mempunyai sifat reliabel sebab memanifestasikan nilai cronbach's $\alpha > 0,7$, disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Variabel mempunyai nilai composit realibility $> 0,7$, sehingga data reliable dan mampu dilaksanakan pengujian olah data tahap selanjutnya.

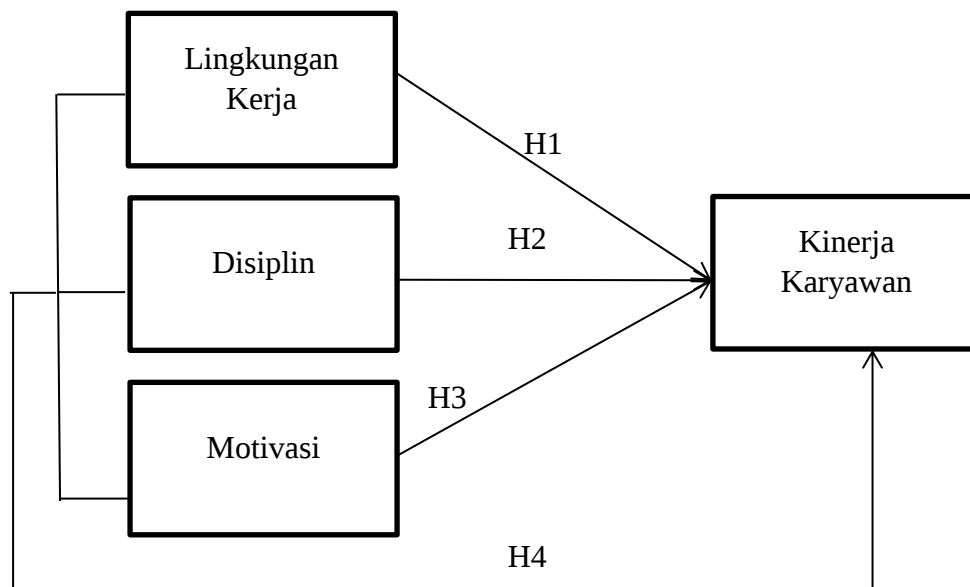
2.6.4 Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2017:94). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:9).

Suatu perusahaan membutuhkan Lingkungan kerja dan Pengembangan SDM yang sebaik mungkin dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik juga serta dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik dan pengembangan SDM merupakan aspek paling penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia harus berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan organisasi.

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka dibuatlah kerangka pemikiran kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi. Berdasarkan tinjauan pustaka, maka dibuatlah kerangka pemikiran kinerja .



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (x1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Disiplin (x2) dan Motivasi (x3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Lingkungan Kerja (x1), Disiplin (x2) dan Motivasi (x3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dimaksud sebagai suatu pernyataan sementara terhadap permasalahan yang ada, yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota Solok.

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota Solok.

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota Solok.

H4 : Lingkungan kerja, disiplin dan Motivasi berpengaruh simultan Terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Kota Solok.