

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nengsih *et al.* (2023), mengartikan kinerja sebagai kemampuan seseorang secara keseluruhan untuk bekerja, sehingga mereka dapat mencapai berbagai tujuan kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan dengan pengorbanan yang lebih kecil rasionya dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Salah satu cara untuk melakukan penilaian adalah dengan membandingkan kinerja seseorang karyawan ialah dengan standart pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila kinerja seorang karyawan melebihi standart, itu dapat dikatakan dan dianggap baik, jika kinerjanya kurang dari standart perusahaan, maka dapat disimpulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut dianggap kurang baik.

Sedangkan pendapat ahli lain menurut Pebriyanti *et al.* (2023), mengemukakan jika “Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan dalam strategi perencanaannya”. Adapun pendapat dari Sumitra *et al.* (2023), kinerja karyawan didefinisikan sebagai perangkat yang hasilnya telah dicapai dan merujuk pada pengapaian dan pelaksanaan tugas masing – masing karyawan bahkan dari golongan yang langsung diperintah oleh atasan perusahaan. definisi lain dari kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas dan pekerjaan secara legal, yang sesuai dengan tupoksi atau wewenang bahkan tanggung masing – masing dengan diiringi moral dan etika.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatricia *et al.* (2020). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa hal, yaitu :

- a. Keefektivan dan Keefesian: Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, kualitas dapat diukur melalui tingkat efektivitas dan efisiensi, yang menunjukkan bagaimana proses peristiwa tersebut terjadi. Hal ini dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, karena seorang karyawan harus memiliki manajemen waktu dengan baik.

- b. **Kepemimpinan dan Tanggung Jawab:** Dalam suatu organisasi yang bagus proses wewenang dan tanggung jawab telah dibagi dengan adil. Tidak ada tugas karyawan yang ganda job atau tumpang tindih. Pegawai harus memahami tanggung jawab dan hak pribadi yang dimiliki guna mencapai visi dan misi suatu organisasi atau instansi.
- c. **Disiplin:** umumnya disiplin biasanya merujuk pada kondisi atau perilaku hormat pegawai terhadap peraturan yang dibuat oleh instansi atau organisasi. Permasalahan disiplin kerja, baik di tingkat atasan maupun bawahan sama – sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan memperhatikan faktor ini, maka peningkatan kinerja individu dan kelompok akan berhasil.
- d. **Inisiatif:** Kepekaan seorang atau biasanya disebut inisiatif memiliki hubungan dengan gagasan dan kreativitas karyawan. Seorang pegawai akan merencanakan sesuatu yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan kemudian hasil dari hal tersebut berupa kekuatan yang mendorong para pegawai untuk tetap berprogres dalam pekerjaannya dan menguntungkan dirinya sendiri maupun perusahaan.

Pendapat lain dari Kasmir dalam Rahma (2022), kenyataanya, tidak semua karyawan dapat mencapai indikator tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan karyawan atau harapan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai hambatan yang mempengaruhi performa kerja karyawan. Adapun beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah sebagai berikut :

1) **Keampuan dan Keahlian**

Kinerja karyawan berkaitan dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja. Karyawan yang mempunyai kompetensi akan memberikan kontribusi yang signifikan, sementara itu karyawan yang kurang memberikan kontribusi akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang lebih optimal.

2) Pengetahuan

Pengetahuan pegawai merupakan kunci keberhasilan dalam pekerjaan karyawan yang memahami pekerjaan dengan baik, sehingga memberikan hasil kinerja yang optimal. Sebaliknya apabila karyawan kekurangan pengetahuan akan menghambat pekerjaannya.

3) Rancangan Kerja

Rencana kerja sebagai peta jalan yang mengarahkan karyawan untuk mencapai target tugas pekerjaannya dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan mudah.

4) Kepribadian

Kualitas hasil dari kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya. karyawan yang memiliki kepribadian yang sungguh – sungguh dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, begitu dengan sebaliknya ketika karyawan memiliki kepribadian yang kurang sungguh – sungguh dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah faktor pendorong yang telah mempengaruhi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat beriringan dengan meningkatnya pemberian motivasi kepada pekerja, dan akan mengalami penurunan jika pemberian motivasi menurun

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengarahkan untuk menyelesaikan pekerjaannya disebut sebagai kepemimpinan, dengan tindakan dari seorang pemimpin yang dapat menyenangkan dan mengayomi bawahannya, maka seorang pemimpin dapat membuat karyawan senang dan mengikuti perintah atasannya yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

7) Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai cara unik dalam memimpin teamnya, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Berbagai perusahaan tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda – beda.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan dan aturan yang berlaku di perusahaan, atau yang disebut budaya organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepatuhan seorang pekerja terhadap aturan perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Jika seorang pekerja merasa senang dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan baik, dan sebaliknya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada pada sekitar tempat kerja karyawan, baik itu dari aspek fisik seperti tata letak dan fasilitas, maupun aspek sosial seperti hubungan dengan rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya, disebut sebagai loyalitas. Ini dapat ditunjukkan dengan dedikasi dalam bekerja keras demi mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

12) Komitmen

Seorang karyawan ketika mematuhi semua peraturan atau kebijakan perusahaan, dapat disebut komitmen. Komitmen seorang pekerja dapat dilihat dari kualitas suatu hal yang dikerjakannya dengan dicapai secara optimal.

13) Disiplin Kerja

Seorang pekerja dapat dikatakan disiplin apabila telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh – sungguh, baik dalam hal waktu maupun perintah tugas pekerjaan dari pimpinan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sunarya (2022), menjelaskan bahwa Teori Hierarki Kebutuhan Maslow merupakan salah satu konsep psikologi yang menjelaskan bagaimana motivasi individu dapat muncul dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 melalui tulisannya berjudul *A Theory of Human Motivation* yang diterbitkan dalam *Psychological Review*. Menurut Maslow, untuk mencapai pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seseorang harus lebih dahulu memenuhi kebutuhan pada tingkat dasar, dan dorongan tersebutlah yang kemudian menjadi sumber motivasi bagi individu.

Teori ini menekankan bahwa kebutuhan merupakan faktor utama yang mendorong manusia untuk bertindak dan termotivasi dalam melakukan sesuatu. Dalam Hierarki Kebutuhan Maslow, terdapat lima jenjang yang digambarkan dalam bentuk piramida, di mana kebutuhan dasar yang berada di lapisan terbawah harus dipenuhi terlebih dahulu sebagai prioritas utama. Setelah kebutuhan pada tingkat dasar tercapai, barulah individu berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya. Penjelasan mengenai lima tingkatan piramida pada Teori Hierarki Kebutuhan Manusia, ialah:

1. Physiological

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar yang harus dipenuhi oleh setiap manusia, meliputi hal-hal seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan pokok lainnya. Pada tahap ini, individu belum memikirkan hal-hal seperti penghargaan diri, simpanan uang, maupun kebutuhan sekunder lainnya, karena yang menjadi prioritas utama adalah keberlangsungan hidup.

2. Safety

Pada kebutuhan tingkat kedua, individu terdorong untuk memotivasi dirinya agar dapat memiliki tempat tinggal yang aman dan layak sebagai sarana perlindungan.

3. Social

Pada tahap kebutuhan ketiga, manusia terdorong untuk menjalin hubungan sosial, berinteraksi, serta mencari orang-orang yang dapat dipercaya sebagai bagian dari lingkungannya.

4. Esteem

Kebutuhan pada level keempat berkaitan dengan penghargaan diri. Pada tahap ini, individu termotivasi untuk memperoleh rasa hormat dan pengakuan dari orang lain, yang biasanya diwujudkan melalui pencapaian nama baik, gelar, maupun status sosial.

5. Self – Actualization

Pada tahap puncak, manusia terdorong untuk mencapai aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk memberi manfaat serta menjadi sosok yang dapat diandalkan oleh orang lain. Pada fase ini, individu biasanya termotivasi untuk memimpin suatu kelompok atau organisasi, memiliki pengaruh, serta berupaya menciptakan perubahan yang positif.

Adapun pengertian lain menurut Primadana (2020), berpendapat bahwa setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

Pendapat ahli lain menurut Hidayat *et al.* (2023). Mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Endra *et al* (2021). Mengutarakan pendapat bahwa motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi yang telah diutarakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu usaha yang telah dilakukan oleh manusia dengan tujuan memenuhi keinginannya. Tetapi, agar tujuan memenuhi keinginan tersebut tercapai tentu tidak mudah untuk didapatkan apabila tidak ada usaha keras dari masing – masing manusia. Dalam memenuhi keinginannya, seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan yang telah dimiliki dan apa yang sudah menjadi dasar tindakannya.

2.2.2 Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Girsang (2021), Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

a. Motivasi Positif (*insentif positive*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (*insentif negative*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Nurwinda *et al.* (2020). Mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Tujuan bermula dari adanya kebutuhan atau keinginan ini dapat dijadikan sebagai pembangkit motivasi. Kebutuhan atau keinginan yang terkandung pada diri orang tersebut adalah bagaimana dapat mewujudkan tujuannya.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada

karyawan. Dalam perusahaan motivasi sangat diperlukan karena terdapat kaitan dengan meningkatkan dan menurunnya suatu produktivitas seorang pekerja. Apabila motivasi kerja dalam suatu perusahaan sudah diberikan dengan baik, maka produktivitas kerja akan meningkat begitu dengan sebaliknya apabila motivasi kerja dalam suatu perusahaan masih kurang diberikan dampak yang terjadi akan menimbulkan penurunan angka produktivitas kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Basyid (2024), menyatakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian L. Sariadi dan K. K. Heryanda (2020), menyimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian terdahulu diatas dapat merusmuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Andini (2022), mengutarakan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu peraturan atau kebijakan yang sudah berkembang di dalam pribadi seorang dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan norma yang berlaku. Adapun pendapat lain menurut Desty *et al.* (2022), mendefinisikan “*work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change behavior as well as an effort to increase their awareness and willingness to obey all company regulations and applicable social norms*”. Dari definisi diatas dijelaskan definisi disiplin kerja adalah perintah yang dipakai para pimpinan untuk berinteraksi kepada seluruh karyawan perusahaan mereka, tujuan ini berguna untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen anggota staf untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan.

Ahli lain juga mengutarakan menurut Khalisa (2022), disiplin adalah kesiapan dalam hal apapun dalam melakukan kegiatan bekerja konsisten dan juga tekun dengan mematuhi semua aturan yang ada dan tidak boleh melanggarnya. Gagasan lain menurut Susanto (2020), disiplin kerja merupakan suatu perintah yang

berfungsi untuk mendorong kinerja karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka dari itu bagi karyawan sudah seharusnya mentaatinya dari peraturan yang berlaku dan perintah dari pimpinan dengan tujuan mencapai visi dan misi.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perintah dari pimpinan perusahaan untuk para pekerja yang tujuannya mengembangkan sikap atau perilaku, meningkatkan kesadaran, patuh terhadap aturan dan norma yang sudah dibentuk oleh perusahaan.

2.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam Mahmudi (2023), menjabarkan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja, yang pertama disiplin preventif dan yang kedua disiplin korektif :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu usaha untuk memberi rangsangan para karyawan agar mentaati peraturan dan ketentuan kerja yang sudah berlaku. Tujuan dari disiplin ini selain memberi rangsangan terhadap karyawan adapun tujuan lain ialah memandu agar karyawan lebih bekerja secara disiplin.

Selain itu, peran pimpinan juga diperlukan dalam hal ini untuk menerapkan dan memberikan edukasi terhadap karyawan, maka dari itu pimpinan harus mengerti beberapa hal, antara lain :

- 1) Penyesuaian karyawan dengan kewajibannya melalui tahap pemilihan, pengetesan, dan prosedur-prosedur penempatan yang layak.
- 2) Mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai pada kewajibannya, dan merekomendasikan penataran yang diperlukan.
- 3) Memaparkan perilaku karyawan yang sesuai.
- 4) Memberikan *feedback* yang baik dan membangun bagi pegawai terkait kinerjanya.
- 5) Membuat suatu keadaan para karyawan supaya mampu meluruskan kendala mereka yang dialami kepada manajemen melalui cara seperti

berkomunikasi secara bebas dan mengadakan forum pertemuan karyawan dengan para manajemen.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu cara mendorong pekerja untuk menyelaraskan aturan dengan dan mengendalikannya, sehingga pekerja secara tidak langsung akan konsisten dan mentaati peraturan yang berlaku. Adanya peraturan membuat pekerja lebih terstruktur terhadap kinerjanya tetapi ketika pekerja melewati batas aturan konsekuensinya akan dikenakan sanksi atau hukuman yang bermaksud agar pelanggar peraturan dapat memperbaiki kesalahan dari dalam diri sendiri agar lebih baik tingkat kinerjanya.

Pimpinan memiliki wewenang dalam memberikan sanksi atau hukuman ketika karyawan mendapati melanggar suatu peraturan yang berlaku. Peraturan yang memiliki paradigma penuh emosi dan dendam harus dihindari, alasannya agar tidak terjadi perselisihan antar kedua pihak yang menegur dan yang ditegur. Karena ketika sanksi diterapkan akan muncul berbagai pendapat dan kebanyakan muncul pandangan yang negatif, tetapi dari sini sanksi diberikan demi kebaikan antara karyawan dan pimpinan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pratama (2022). Sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Adapun pendapat lain menurut Rahmah (2022), Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja seorang karyawan. Tanpa adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan cita-cita atau tujuannya. Disiplin ditunjukkan dengan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elianti (2020), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperkuat dengan penelitian Widyastuti (2023), hasil dari penelitian juga sama membuktikan bahwa ada variabel disiplin kerja secara parsial yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian terdahulu diatas dapat merusmuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ningtias (2023), definisi lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sendiri juga dapat dimaknai lain yang artinya sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Pendapat lain menurut Herlinda *et al.* (2021), lingkungan kerja adalah yaitu segala sesuatu di ruang lingkup karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Menurut Santoso *et al.* (2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan menurut Armansyah *et al.* (2024), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya atau bisa didefinisikan lain yang berarti sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal dan eksternal.

2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Mayana (2022), Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian oleh para pimpinan perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun jenis dari lingkungan kerja dibagi menjadi dua garis besar, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik ada beberapa hal, antara lain :

1. Penerangan, diperlukan suatu penerangan yang berguna untuk keselamatan karyawan dan kelancaran saat bekerja. Oleh karena itu, pemberian penerangan juga harus diperhatikan dari pemberian cahaya yang tidak terlalu terang dan juga tidak terlalu redup.
2. Pewarnaan, hal ini mungkin masih terlalu sepele untuk diperhatikan oleh perusahaan, tetapi perlu diketahui pemberian warna terhadap ruangan kerja dapat mempengaruhi suasana hati seorang karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kinerjanya.
3. Suhu Udara, faktor ini juga merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan, karena makhluk hidup harus menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu seperti proses metabolisme yang dimana membutuhkan udara yang bersih agar tubuh dapat menjaga sirkulasi metabolisme yang

baik. Maka dari itu, ruangan saat bekerja harus mendapatkan oksigen yang sesuai untuk pekerja agar tidak mempengaruhi kinerjanya.

4. Suara Bising, suara yang ditimbulkan dari gangguan saat bekerja, maka perusahaan dituntut untuk meminimalisir kebisingan di dalam lingkungan kerja agar lingkungan tetap dalam kondisi yang kondusif dan nyaman terhadap pegawai perusahaan.
5. Keamanan Kerja, rasa aman merupakan hak yang harus didapatkan oleh seluruh pegawai, karena menjaga tempat yang aman akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai. Biasanya perusahaan akan menyewa jasa dari seorang tenaga Satuan Petugas Keamanan yang ditugaskan untuk menjaga keamanan perusahaan.
6. Kebersihan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan yang bersih menciptakan ruang lingkungannya menjadi sehat, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan tenang berada di lingkungan kerjanya.
7. Ruang Gerak, merupakan kebutuhan yang lebih berfokus kepada tempat kerja seorang pegawai, yang dilihat dari sisi kenyamanan, luas, dan tata letak ruang. Perusahaan seharusnya merencanakan lebih awal agar karyawan bekerja lebih baik.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Haryanto (2024), lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga disini faktor lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik agar menjaga kualitas kerja dan kepuasan karyawan dan juga produktivitas yang ada di dalam perusahaan.

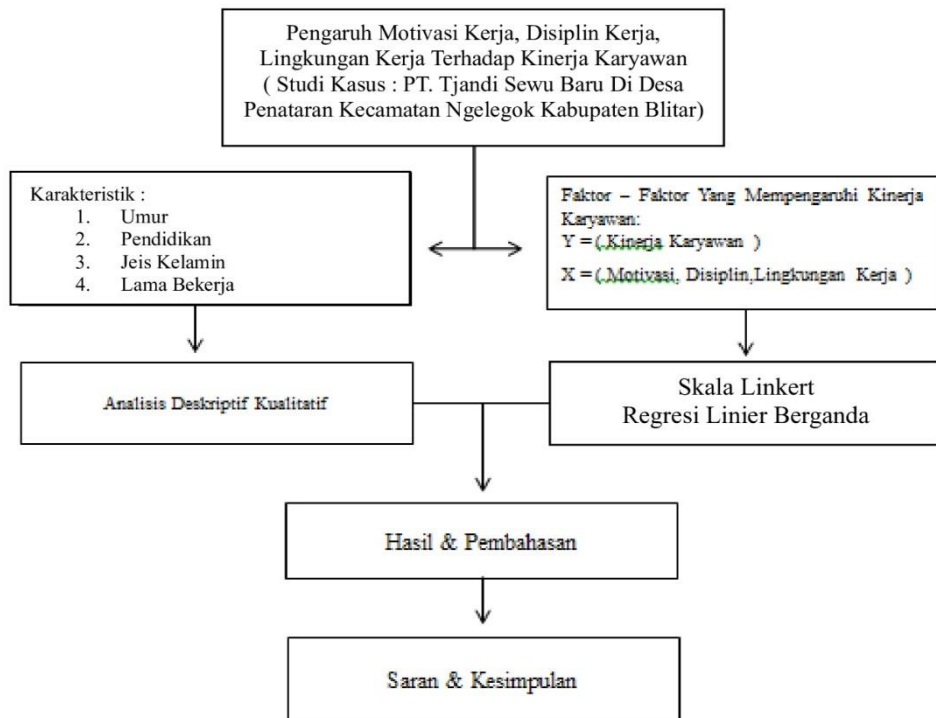
Diperkuat oleh penelitian menurut Firmansyah., *et al.* (2024), menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai regresinya dengan menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga penelitian terdahulu diatas dapat merusmuskan hipotesis sebagai berikut: :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), mendefinisikan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah perpaduan antara asumsi-asumsi teoretis dan asumsi - asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel-variabel yang diteliti serta bagaimana kaitan di antara variabel-variabel tersebut, ketika dihadapkan pada kepentingan untuk mengungkapkan fenomena atau masalah yang diteliti. Dengan begitu gambaran kerangka dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Tjandi Sewu Baru yang berlokasi di Desa Penataran, Kecamatan Ngelegok, Kabupaten Blitar. Tujuan dari kerangka berpikir ini adalah untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Langkah awal dalam proses penelitian adalah menganalisis karakteristik responden yang mencakup umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lama bekerja. Karakteristik ini penting untuk memberikan gambaran awal mengenai profil responden, sehingga dapat menjadi dasar dalam memahami konteks data yang diperoleh. Analisis terhadap data karakteristik dilakukan secara deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memberikan informasi umum tanpa menguji hubungan kausal.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengukuran berupa skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun untuk menggambarkan dimensi dari masing-masing variabel, sehingga menghasilkan data numerik yang dapat diolah secara statistik.

Untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Analisis ini tidak hanya melihat pengaruh secara individu (parsial), tetapi juga pengaruh kolektif (simultan) dari ketiga variabel terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data akan dibahas dalam bab hasil dan pembahasan, yang kemudian diikuti oleh penyusunan kesimpulan dan saran. Kesimpulan dirumuskan berdasarkan temuan empiris yang diperoleh melalui pengujian regresi, sementara saran diberikan sebagai bentuk rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kerangka berpikir ini menjadi dasar logis dan sistematis yang mengarahkan keseluruhan proses penelitian secara terstruktur.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Metode	Hasil
1.	Hilawatih Waliyah (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo)	Metode mix (Kuantitatif – kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, wawancara, & dokumentasi) Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh cukup signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di SMC RS Telogorejo.

2.	Jeli Nata Liyas (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah	Metode Kuantitatif, Teknik Analisis regresi sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah.
3.	Abdul Jousef Sitepu, Nina Siti Salmaniah Siregar & Budi Hartono (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan	Kusisioner Tertutup yang disusun berdasarkan Skala Linkert, Teknik Analisis menggunakan regresi berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap pegawai UINSU, Medan secara simultan dengan dibuktikan menggunakan uji t
4.	Muhammad Iqbal Maulana (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Kopikrim Indonesia.	Metode mix (Kuantitatif – kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi) & Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aroma Kopikrim Indonesia secara signifikan dengan dibuktikan dengan uji t

5.	Hilda Asmarani & Marlindawaty (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Balikpapan di Masa Pandemi	Metode mix (Kuantitatif – kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi) & Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Balikpapan pada Masa Pandemi secara signifikan dengan dibuktikan dengan uji t
----	--------------------------------------	--	---	---

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), menjabarkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada rumusan masalah serta kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. H0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
4. H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
5. H0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
6. H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)