

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1	Suriati (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan	X: motivasi X2 : Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel motivasi berpengaruh positif dan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan PT. Ciomas Aditawa Medan
2	Bachtiar Arifudin Husain (2018) Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BANK DANAMON TBK Cabang Bintaro)	X: disiplin Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.
3	Ramya Inggita Manikottama), Lukman M Baga), dan Aida Vitayala S Hubeis.(2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>3</sub> : Kepemimpin an	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Baga (2019)	Satu Visi Edukasi	Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Lyta Lestary dan Harmon (2017) Harmon (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)	X <sub>1</sub> : lingkungan kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang

---

(moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

---

5	Gita Dea , Ocky Sundari, Johnson Dongoran. (2020) Dongoran (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : lingkungan kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berasama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
---	---	---	---	--

---

6	(Hersona Sonny 2017)	<i>Influnce Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employess ' Performance.</i>	<i>X<sub>1</sub>: Leadership Function X<sub>2</sub>: Motivation X3 : Work Discipline Y: Employee Performance</i>	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance.</i>
7	(Supriyanto, Ekowati, and Vironika 2020)	<i>Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline.</i>	<i>X<sub>1</sub>: Linking work Y: Performance</i>	<i>The study shows that the work environment affects employee performance, and work discipline mediates the effect of the work environment on employee performance</i>
8	(Sarwani 2016)	<i>The Effect of Work Discipline and Work</i>	<i>X<sub>1</sub>: Work Discipline X2 : Work</i>	<i>The results showed that jointly or in partial, work</i>

---

		<i>Environmen on The Performance of Employess.</i>	<i>Environmen Y: The Performance of Employess</i>	<i>discipline and the work environment has a significant influence on employee performance.</i>
9	(Hidayati, Perizade, and Widiyanti 2019)	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees.</i>	<i>X<sub>1</sub>: Work Discipline X<sub>2</sub>: Work Environment Y: Performance Of Employees.</i>	<i>the result indicated that work discipline and work environment has a positive and significant effect on employee performance (A study case Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).</i>

---

---

10	(Supriyanto et al. 2020)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline.</i>	<i>X<sub>1</sub>: Work Environment</i>	<i>The results of this study prove that work discipline is able to mediate the influence of the work environment on employee performance.</i>
----	--------------------------	--	--	---

---

Sumber : dikumpulkan dan diolah, 2021

## **B Kajian Pustaka**

### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga

yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

## 2. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

### 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan. faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- f. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.

### 3. Kinerja Karyawan

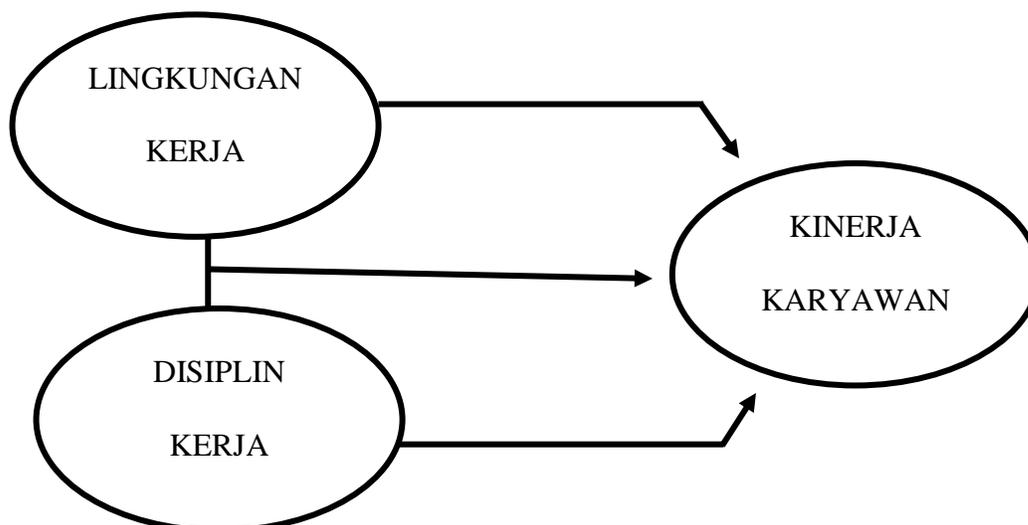
Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan non profit *oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

#### C Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini.



Sumber : dikumpulkan dan diolah, 2021

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## **D Perumusan Hipotesis**

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2017:150) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Berdasarkan rumusan masalah hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. POS INDONESIA (Kantor Pos Samarinda)

H2: Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. POS INDONESIA (Kantor Pos Samarinda)

H3: Secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. POS INDONESIA (Kantor Pos Samarinda)