

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN

A. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada kemampuan dan hasil kerja seseorang ataupun suatu entitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup sejauh mana individu ataupun organisasi dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien, efektif, dan berdasarkan dengan standar yang ditentukan. Menurut Amirudin *et al* (2020), Kinerja yakni hasil fungsi kerja pada suatu organisasi dalam waktu yang tertentu dan memperlihatkan sebaik apa orang ataupun kelompok tersebut mencukupi persyaratan suatu pekerjaan saat upaya mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Nurjaya (2021), Kinerja yakni tingkat pencapaian hasil untuk pengerjaan tugas tertentu, serta kinerja mengacu pada hasil kerja yang sudah dilakukan pencapaian dengan memenuhi tugas serta tanggung jawab yang telah ditugaskan pada rentang waktu tertentu (Lilyana *et al.* 2021).

Menurut Fauzah (2017) berpendapat kinerja yakni mengacu pada tingkat pencapaian penyelenggaraan suatu aktivitas, program, ataupun kebijakan ketika proses pencapaian tujuan, visi, serta misi organisasi yang dijabarkan dengan penetapan strategis organisasi

Berbeda dengan yang disampaikan oleh Arisanti *et al* (2019) Kinerja yakni kesiapan individu ataupun kelompok guna melakukan tugas serta memperbaikinya berdasarkan dengan tanggung jawab yang dibagikan kepadanya dan hasil yang

diharapkan.

Dari penjabaran tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya kinerja merujuk pada kemampuan dan hasil kerja seseorang ataupun suatu entitas ketika mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Ini melibatkan efisiensi, efektivitas, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan. Faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi, kondisi kerja, komunikasi, dan pengembangan mempengaruhi kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, area perbaikan, serta mendorong peningkatan kinerja. Tujuannya yakni untuk mencapai hasil yang optimal secara individu maupun organisasional.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Sesuai pernyataan Putri (2020) mencakup:

1. Kemampuan serta keahlian yakni skill yang dimiliki seseorang ketika menjalankan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yakni seseorang yang mempunyai wawasan terkait pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja yakni rancangan kerja yang akan membantu karyawan ketika melakukan pencapaian tujuannya.
4. Kepribadian yakni karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja yakni Tindakan mendorong seseorang guna melaksanakan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan yakni tindakan yang dilakukan seorang pemimpin guna melakukan pengaturan, pengelolaan serta memerintahkan bawahannya guna

menyelesaikan tugas serta kewajiban yang dijalankan.

7. Gaya kepemimpinan yakni pendekatan seorang pemimpin ketika menangani ataupun memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi yakni praktik ataupun standar yang diikuti serta dipunyai oleh suatu organisasi ataupun perusahaan
9. Kepuasan kerja yakni rasa senang ataupun gembira ataupun perasaan menyukai seseorang sebelum serta sesudah melaksanakan suatu tugas.
10. Lingkungan kerja yakni keadaan ataupun kondisi di sekeliling tempat kerja
11. Loyalitas yakni kemauan karyawan guna terus bekerja serta memperjuangkan pekerjaan yang digelutinya.
12. Komitmen yakni kepatuhan pegawai terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan perusahaan selama bekerja
13. Disiplin kerja yakni usaha-usaha yang dilakukan oleh para pekerja untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Dalam situasi ini, disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti tiba di tempat kerja tepat waktu setiap hari.
14. Kompensasi berhubungan dengan harapan serta kenyataan terhadap sistem kompensasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menerangkan bahwasanya tujuan dari penilaian kinerja karyawan yakni :

1. Kinerja karyawan di masa lalu dievaluasi secara objektif oleh manajer, dan informasi ini dipakai guna menyusun keputusan tentang sumber daya manusia di masa mendatang.

2. Manajer menginginkan instrumen yang memungkinkan mereka guna membantu karyawannya dalam meningkatkan kinerja mereka, melakukan perencanaan pekerjaan mereka, melakukan pengembangan kemampuan serta keterampilan yang diperlukan guna pertumbuhan karir, serta mempererat kualitas hubungan antara manajemen yang bersangkutan serta karyawannya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai pernyataan Kasmir (2019) guna melakukan pengukuran kinerja karyawan bisa diterapkan beberapa indikator yakni :

1. Kualitas (Mutu) yakni kualitas kerja yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu dapat dijadikan ukuran kinerja, dan hal ini bisa dilaksanakan dengan melihat mutu kerja yang dihasilkan oleh tahapan tersebut
2. Jumlah, artinya penilaian efisiensi dapat dilakukan berdasarkan volume yang dihasilkan oleh seorang individu.
3. Durasi, yang berlaku untuk tugas tertentu yang memiliki jangka waktu penyelesaian yang ditentukan. Pelanggaran atau kegagalan memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan mungkin menunjukkan kinerja dibawah standar dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu, menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas atau mencapai hasil produksi dalam jangka waktu yang ditentukan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yakni perasaan mentaati serta patuh pada nilai-nilai yang diyakini, khususnya tanggung jawab, yang mencakup melakukan tugas yang diberikan

seseorang di tempat kerja dan mempertahankan kehadiran rutin pada jam kerja yang disesuaikan di perusahaan. Di tempat kerja, konsep disiplin kerja mengacu pada persyaratan agar karyawan berperilaku secara konsisten. Keadaan yang dinamakan disiplin yakni keadaan yang memaksa ataupun Memfasilitasi kepatuhan anggota untuk berperilaku dan melaksanakan semua tugas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. (Siagian, 2004).

Sesuai pernyataan Jepry & Mardika (2020) berpendapat bahwasanya ketika ada tingkat kedisiplinan yang lebih baik, kinerja karyawan juga meningkat, yang memastikan bahwasanya karyawan akan bekerja dengan jujur dan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penetapan peraturan mutlak diperlukan guna terciptanya ketertiban yang prima di kantor tempat bekerja. Hal ini disebabkan disiplin suatu kantor ataupun tempat kerja lainnya dianggap baik jikalau pegawai tertentu mematuhi peraturan yang tersedia (Sinambela, 2019).

Disiplin diperlukan tidak hanya oleh individu yang bersangkutan tetapi juga oleh instansi, dan perihal ini disebabkan fakta bahwasanya individu benar-benar mendapat manfaat dari informasi terkait apa yang bisa serta tidak bisa dilaksanakan di lingkungan kantor melalui penerapan disiplin. Situasi ataupun sikap menghargai norma dan peraturan di tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh karyawan, yakni definisi dari disiplin (Sutrisno, 2019).

Dapat ditarik suatu kesimpulan sesuai beberapa definisi yang telah dinyatakan oleh para ahli tersebut, bahwasanya kedisiplinan yakni perilaku yang harus ditanamkan dalam diri seseorang agar kinerja yang baik dapat dicapai saat

menyelesaikan pekerjaan di mana pun, tidak hanya di tempat kerja. Semua kegiatan yang terlibat dalam mendisiplinkan semua karyawan dalam suatu instansi tidak sederhana dan memerlukan dukungan dari semua karyawan dalam instansi. Setiap kegiatan disiplin perlu memiliki sifat mendidik.

Pada instansi diklasifikasikan atas tiga jenis-jenis disiplin kerja sesuai (Agustini & Dewi, 2019) yakni:

1. Disiplin Preventif

Yakni disiplin memiliki tujuan guna melatih pekerja agar tidak bertindak dengan cara yang bertentangan dengan kebijakan yang telah ditetapkan di tempat kerja. Tindakan ini berfungsi guna mendorong karyawan agar menaati bermacam peraturan yang ada serta memenuhi kriteria yang sudah ditentukan. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya upaya yang diambil untuk mencegah karyawan dari perilaku negatif, untuk mencegah penyalahgunaan dengan memberikan kejelasan serta penjelasan terkait pola sikap, tindakan, serta perilaku yang dimaksud dari instansi.. Tujuan utamanya yakni untuk menanamkan rasa disiplin diri dalam karyawan. Disiplin diri pribadi karyawan yang bekerja untuk instansi sangat penting untuk pelaksanaan disiplin karyawan yang efisien (disiplin preventif). Dalam perihal ini, ada tiga aspek penerapan disiplin pribadi yang memerlukan perhatian manajemen ketika penerapan disiplin pribadi, yakni:

- a. Karyawan di instansi perlu dimotivasi, supaya memiliki rasa memiliki, sebab berdasarkan logika seseorang tidak akan melakukan perusakan sesuatu yang selaku hak/milikinya.
- b. Karyawan dimotivasi guna menetapkan sendiri metode disiplin diri dalam kerangka ketetapan yang berlaku umum untuk semua karyawan di instansi tersebut

2. Disiplin Korektif

Yakni disiplin memiliki tujuan guna karyawan dimintai pertanggungjawaban untuk mengurangi kemungkinan mereka mengulangi pelanggaran yang telah ditentukan. Apabila ada pegawai yang nyata-nyata melanggar ketentuan yang berlaku maupun tidak memenuhi kriteria yang sudah ditentukan, sehingga pegawai tersebut akan dikenai tindakan disiplin yang telah ditetapkan. Beratnya sanksi tentu saja sebanding dengan keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Khususnya upaya pemberian punishment kepada pegawai yang nyatanya melakukan penyelewengan peraturan yang ada ataupun tidak menaati kriteria yang ditentukan sehingga dapat diberikan sanksi secara bertahap

Jika seorang pegawai unit kelompok kerja mempunyai tugas yang jelas serta telah melakukan pendengaran permasalahan harus dilaksanakan pada tugasnya, dan jika pimpinan telah berusaha membantu pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik, serta jika pimpinan telah memberikan kritik ketika mengoperasikan tugasnya, tetapi pegawai tersebut masih belum mencapai kriteria baku disiplin, sehingga perlu dilakukan pemaksaan dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai petunjuk, meskipun agak enggan melakukannya.

Pelaksanaan tindakan hukuman korektif dikerjakan secara bertahap, bermula dari yang paling ringan serta berlanjut ke yang paling berat. Sesuai pernyataan Sayles dan Strauss dalam (Agustini, 2019) menerangkan bahwasanya empat prosedur pemberian sanksi korektif, yakni:

- a. Peringatan tulisan (*written warning*)
- b. Peringatan lisan (*oral warning*)

- c. Pemecatan (*discharge*)
 - d. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
3. Disiplin Progresif

Yakni disiplin yang memiliki tujuan agar karyawan harus diberi pilihan guna melakukan pengambilan tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat dilakukan di bawah jenis disiplin ini. Pada saat yang sama, manajemen harus diberi kesempatan guna melakukan perbaikan kesalahan dan memberikan hukuman yang lebih berat atas pelanggaran yang telah dilakukan.

Aktivitas yang dimaksudkan guna melakukan pendisiplinan karyawan tentu saja bermanfaat, dan sama sekali tidak menyurutkan semangat karyawan. Tujuan tindakan disiplin yakni untuk mendidik karyawan dan membantu mereka belajar dari kesalahan mereka, dengan tujuan akhir untuk mencegah terulangnya kesalahan tersebut di masa depan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya tata tertib yang ditentukan, tidak dengan sendirinya karyawan akan menaati. Diharuskan untuk pihak kantor supaya melakukan koordinasi karyawan secara tata tertib kantor ataupun instansi

Sesuai pernyataan Singodimejo dalam (Dewi & Harjono, 2019) faktor yang membawa pengaruh disiplin karyawan yakni :

- 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Tingkat kompensasi membawa pengaruh pada seberapa ketat disiplin diikuti. Jika karyawan yakin bahwasanya mereka dijanjikan kompensasi yang sepadan dengan usaha ya sudah mereka kontribusikan kepada instansi, sehingga karyawan tersebut akan mematuhi seluruh persyaratan yang ada. Ketika pekerja

diberikan upah yang sesuai dengan kebutuhannya, mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan fokus, selalu memberikan upaya terbaiknya. Namun demikian, karyawan akan merenungkan situasi mereka jika mereka percaya bahwasanya gaji yang mereka terima jauh dari yang dapat diterima.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Sangat penting untuk memiliki kepemimpinan yang luar biasa sebab, pada lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan selalu mempertimbangkan bagaimana pemimpin bisa melakukan penegakan disiplin diri serta bagaimana karyawan bisa menahan diri dari kata-kata, tindakan, serta sikap yang bisa merugikan disiplin. Contohnya, jika aturan tentang jam kerja menyatakan bahwasanya karyawan harus masuk kerja pada pukul 08:00 WIB, sehingga pimpinan tidak akan masuk kerja lebih dari waktu yang ditentukan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Tidak akan ada upaya untuk mendorong disiplin di dalam instansi jikalau tidak terdapat aturan tertulis yang benar yang bisa diterapkan selaku pedoman umum. Jikalau aturan hanya disusun sesuai instruksi lisan, yang bisa dimodifikasi tergantung pada situasi serta kondisi yang dihadapi, akan sulit untuk menerapkan disiplin.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jikalau seorang karyawan melakukan penyelewengan aturan disiplin, pimpinan perusahaan harus berani melaksanakan pengambilan tindakan yang tepat berdasarkan beratnya pelanggaran yang dilaksanakan individu tersebut. Jika pelanggar disiplin dihukum berdasarkan dengan sanksi yang sudah tersedia,

seluruh karyawan akan merasa dilindungi, serta mereka akan berjanji jauh di lubuk hati untuk tidak berperilaku sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap aktivitas perusahaan, pengawasan sangat penting untuk memberikan panduan kepada staf agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan benar dan selaras dengan pedoman yang telah ditentukan. Melalui pengawasan yang komprehensif, karyawan akan terbiasa menaati protokol dan aturan kerja yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan yakni manusia, berarti bahwasanya tiap-tiap dari mereka mempunyai kepribadian yang beragam. Seorang karyawan bukan hanya senang saat melakukan penerimaan remunerasi yang tinggi serta diberikan pekerjaan yang sulit, namun mereka juga memerlukan perhatian yang besar dari pimpinan di dalam instansinya. Mereka ingin mendengar keluhan dan tantangan mereka, dan mereka ingin membantu mereka menemukan solusi.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Alfred R. Lateiner menyatakan dalam (Reza, 2014) bahwasanya didasarkan atas studinya, penilaian etika kerja secara keseluruhan dapat diukur melalui pemanfaatan tiga metrik utama, yaitu:

1. Disiplin waktu

Konsep disiplin dalam waktu atas konteks ini berkaitan dengan pola pikir atau perilaku yang menunjukkan komitmen terhadap jam kerja resmi. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti kehadiran dan kepatuhan karyawan yang tepat waktu, serta penyelesaian tugas yang diberikan secara akurat dan cepat.

2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Pedoman dan aturan yang dibuat dan tidak tercatat dirumuskan dengan tujuan untuk memfasilitasi keberhasilan pencapaian tujuan suatu lembaga. Oleh karena itu, diperlukan disposisi penuh pengabdian dari anggota staf mengenai kewajiban yang ditetapkan. Rasa setia ini mencakup kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanakan arahan dari atasan dan peraturan, protokol yang ditentukan, serta kepatuhan karyawan dalam mengenakan seragam lengkap yang ditentukan oleh perusahaan atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu aspek kewajiban karyawan melibatkan penggunaan dan pemeliharaan peralatan secara efektif untuk memastikan kontribusi optimalnya terhadap kelancaran pelaksanaan tugas kantor. Hal ini juga mencakup kompetensi dalam menangani tugas-tugas yang diberikan pada peran karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja berkaitan dengan keadaan nyata, komunal, dan emosional di mana seseorang beroperasi. Ini mencakup semua elemen yang mengelilingi anggota staf, yang mampu mempengaruhi mereka saat menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka (Nitisemito, 2001).

Sesuai pernyataan Anam (2018) menerangkan bahwasanya memperhatikan lingkungan kerja bisa meningkatkan semangat ketika mengoperasikan tugas yang diberikan oleh kantor. Perihal ini harapannya dapat menunjang produktivitas.

Lingkungan kerja yakni semua perihal yang tersedia di sekeliling karyawan sedemikian rupa yang mana membawa pengaruh seseorang guna memperoleh rasa aman, nyaman, serta puas ketika melaksanakan pekerjaan yang dibagikan oleh atasannya.

Selaras yang disampaikan oleh Kamal dalam (Ningsih *et al.*, 2021) lingkungan kerja yang baik serta kondusif yakni yang membuat karyawan nyaman di ruangan serta merasakan senang dan bersemangat guna melakukan kegiatan mereka, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai penjabaran makna tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja yakni seluruh perihal yang ada di sekeliling karyawan yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai selama mereka melaksanakan pekerjaannya. Perihal ini dilaksanakan supaya memperoleh hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja berisi fasilitas kerja yang membantu pegawai ketika melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai untuk menunjang hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dalam suatu perusahaan. Tugas-tugas tersebut telah dibebankan kepada karyawan dalam rangka mendukung hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan di perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja mengacu pada lokasi atau konteks sosial apa pun yang dekat dengan lokasi kerja, yang mampu memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Enny pada tahun 2019, terdapat korelasi langsung antara pendekatan kerja yang lebih antusias yang diterapkan oleh karyawan dan peningkatan tingkat produktivitas di tempat kerja (Enny, 2019).

Sebaliknya, penyelesaian tugas yang tepat waktu merupakan hasil positif dari kolaborasi dengan staf yang termotivasi. Hal ini menggambarkan keberhasilan pemenuhan tugas sesuai dengan standar dan jangka waktu yang ditetapkan. Lingkungan kerja yang unggul adalah lingkungan yang dianggap memiliki kualitas luar biasa. Prasyarat penting untuk meningkatkan kondisi ketenagakerjaan adalah terciptanya suasana kerja yang nyaman.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahannya, serta antar rekan kerja, berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang nyaman dan rajin. Keuntungan lain yang terkait dengan bekerja di lingkungan kantor adalah potensinya untuk menumbuhkan rasa percaya yang kuat di antara rekan kerja dan bawahan. Jika dirancang secara strategis sejak awal, pendekatan ini secara signifikan memfasilitasi pengembangan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Berbagai strategi dapat diterapkan untuk menjamin lingkungan kerja yang nyaman, dengan dasar pemikiran adalah adanya penyelarasan visi antara atasan atau pemimpin dengan bawahannya tentang bagaimana lingkungan kerja dapat menanamkan rasa aman dan nyaman bagi seluruh staf. Karyawan menerima perhatian dan perhatian dari organisasi, saling membalas, sehingga mendorong produktivitas berkelanjutan di antara karyawan yang berdedikasi.

c. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan atas beberapa elemen ataupun bisa dinamakan aspek pembentuk lingkungan kerja. Sesuai pernyataan Simanjuntak dalam (Tetiana, 2019) elemen aspek-aspek tersebut bisa dijabarkan yakni:

1. Pelayanan Kerja

Dalam perihal tenaga kerja, memberikan layanan kepada karyawan yakni

satu-satunya tanggung jawab paling penting yang dimiliki setiap instansi. Apabila instansi memberikan pelayanan yang baik, yang mana pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar ketika menyelesaikan tugasnya dan akan dapat terus menjunjung tinggi nama baik instansi melalui kinerja dan perilakunya. Hal ini akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam pekerjaannya. Pada umumnya pelayanan karyawan mencakup beberapa perihal yakni:

- a. Layanan makan serta minum
 - b. Layanan kesehatan
 - c. Layanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, serta lainnya
2. Kondisi Kerja

Keadaan kerja meliputi pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, kebisingan yang bisa dilakukan pengendalian, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan, serta keselamatan karyawan. Perusahaan harus berusaha untuk membuat kondisi kerja karyawan sebaik mungkin sehingga karyawan merasa aman selama bekerja.

3. Hubungan karyawan

Interaksi karyawan akan menjadi sangat penting ketika menetapkan tingkat kepuasan kerja yang mungkin dicapai dalam suatu instansi. Hubungan yang tidak serasi antar karyawan di tempat kerja bisa menurunkan motivasi serta semangat, yang pada gilirannya akan menurunkan kepuasan kerja. Hubungan tersebut dikarenakan adanya hubungan antara kedisiplinan dengan lingkungan serta semangat kerja dengan keterkaitan yang kondusif antara sesama karyawan ketika bekerja

d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Macam-macam disiplin dalam tempat kerja yang berdampak pada rasa ketertiban karyawan di tempat kerjanya.

Sesuai dengan pernyataan Enny (2019), terdapat beberapa kategori disiplin kerja, yaitu

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja mencakup lingkungan nyata di tempat kerja dan memiliki kapasitas untuk memberikan dampak terhadap pekerja selama operasi tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini dapat dikategorikan menjadi dua kelompok berbeda:

1. Elemen yang berhubungan erat dengan karyawan, seperti pengaturan tempat kerja, pengaturan tempat duduk, dan meja.
2. Lingkungan yang mengintervensi, juga disebut sebagai lingkungan sekitar secara keseluruhan, yang memberikan pengaruh terhadap kondisi manusia. Ini mencakup faktor-faktor seperti suhu, tingkat kelembaban, ventilasi, pencahayaan, suara, getaran, mesin, beragam warna, dan aroma.

Langkah pertama agar bisa mengurangi pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan yakni dengan melakukan penelitian terhadap orang-orang yang bekerja pada instansi tersebut, baik dari segi penampilan fisik maupun perilakunya, kemudian menggunakan informasi tersebut sebagai dasar untuk berpikir tentang apa yang yakni lingkungan fisik yang cocok.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja yang tidak berwujud mencakup faktor-faktor yang

mempengaruhi interaksi profesional seseorang, termasuk interaksi dengan supervisor, kolega, dan bawahan. Hal ini juga mencakup aspek yang lebih luas dari hubungan profesional. Jelaslah bahwa lingkungan kerja yang tidak berwujud ini merupakan komponen integral dari lingkungan kerja secara keseluruhan. Karakteristik dinamis dari asosiasi profesi ini sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis anggota staf. Oleh karena itu, tanggung jawab penting seorang pemimpin adalah:

- a. Meluangkan waktu untuk memahami tentang tujuan emosional karyawan serta bagaimana mereka memiliki keterkaitan dengan tim kerja serta mewujudkan keadaan yang mendorong kreativitas yakni salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan pemimpin untuk membina hubungan yang harmonis dan produktif
- b. Sangat penting untuk melakukan perhatian pengelolaan hubungan kerja serta pengendalian emosi di tempat kerja sebab faktor-faktor ini akan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini disebabkan manusia tidak beroperasi dengan cara yang sama seperti robot, dan manusia memiliki perasaan yang harus dihargai selain bekerja untuk keuntungan finansial.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Tempat kerja menyenangkan, dan akibatnya, tingkat produktivitas pekerja dipengaruhi secara positif oleh perasaan sejahtera yang mereka dapatkan dari tempat mereka melakukan kerja.

Sehingga Faktor-faktor yang membawa pengaruh lingkungan kerja sesuai pernyataan Enny (2019), yakni:

1. Faktor personal ataupun individu, yakni: pengetahuan, keterampilan,

kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen yang dipunyai oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, yakni: tingkat dorongan dan semangat yang diberikan, serta arahan dan bantuan yang diberikan oleh atasan.
3. Faktor tim, yakni: tingkat kepercayaan pada kelompok lain dan kekompakan dan kedekatan anggota tim, serta besarnya dukungan dan antusiasme yang diberikan rekan satu tim.
4. Faktor sistem, yakni: sistem kerja, fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan oleh instansi, tahapan instansi, serta kultur kerja pada instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), yakni: tekanan serta perubahan lingkungan eksternal serta internal.

Guna mewujudkan lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa perihal yang perlu dipertimbangkan yakni bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, adanya tempat ibadah, serta terdapatnya sarana angkutan karyawan (Afandi, 2018).

f. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja sesuai pernyataan Siagian (2014), yakni :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yakni hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dimana tidak ada saling keterkaitan antar rekan kerja. Adanya hubungan yang menyenangkan serta kekeluargaan antara karyawan serta organisasi yakni selaku variabel yang bisa membawa pengaruh karyawan guna tetap bertahan pada satu organisasi.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan yang terjalin antara atasan serta karyawan perlu dikelola dengan baik serta perlu adanya rasa saling menghargai antara atasan serta bawahan. Ketika ada rasa saling menghargai antara atasan serta bawahan, maka akan berkembang sikap saling menghargai antar individu.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan perlu dijaga dengan baik, sebab akan berdampak pada pekerjaan yang mereka selesaikan. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien berkorelasi langsung dengan tingkat kolaborasi yang dapat berhasil dibentuk di antara rekan kerja.

4. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat diperlukan oleh karyawan selaku penunjang ketika melakukan penyelesaian pekerjaan yang terdapat di perusahaan. Disisi lain, ada perihal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, khususnya bagaimana memanusiakan karyawannya. Hal ini mencakup adanya fasilitas bagi karyawan untuk beristirahat setelah seharian bekerja keras serta adanya tempat ibadah bagi karyawan

5. Peralatan kerja yang memadai

Karyawan membutuhkan peralatan yang memadai sebab memiliki peralatan tersebut akan membantu mereka berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepada mereka di dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
(Arianto & Kurniawan, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank	Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik. Penelitian ini yakni menerapkan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini yakni Pasmira Gresik. Variabel pada penelitian ini yakni disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja. Populasi pada penelitian ini yakni para karyawan Pasmira Gresik. Sampel dalam penelitian ini yakni 83 karyawan Pasmira Gresik. Teknik pengambilan sampel yakni dengan Teknik Probability Sampling ataupun Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data yakni dengan membagikan kuesioner. Teknik analisis data menerapkan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menerangkan bahwasanya disiplin kerja, motivasi serta lingkungan kerja membawa pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik.
(Arinta, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja	hasil analisis yang sudah dilakukan menerangkan bahwasanya variabel

- Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi disiplin kerja (X1) tidak membawa pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kompensasi (X2) membawa pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja (X3) membawa pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel X1, X2, X3 membawa pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
- (Sunarno, 2021) Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Hasil penelitian diperoleh bahwasanya ada pengaruh positif serta tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta secara bersama sama ada pengaruh positif serta signifikan antara lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- (Amelia et al., 2022) Pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rektorat Universitas Palangka Raya Hasil penelitian menerangkan bahwasanya variabel disiplin kerja, pengawasan atasan, dan lingkungan kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian bagi manajemen dengan mewujudkan komitmen yang kuat di antara karyawan dengan menunjang disiplin kerja,

pengawasan, serta memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk menunjang kenyamanan serta konsentrasi ketika bekerja yang mana hasil kinerja lebih baik serta menunjang kinerja.

(Yulianto harinugroho & Fahlefi, 2022) **Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta** Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja tidak terbukti secara empiris membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan, perihal ini menunjukkan bahwasanya karyawan Berdasarkan dengan kebijakan serta pedoman yang ditetapkan organisasi, Dinas Kesehatan Provinsi DIY mampu melaksanakan tugasnya secara efektif tanpa terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif. Hal ini dimungkinkan oleh komunikasi yang kuat dan kolaborasi yang ada antara individu dan departemen.

(Anggraini, 2022) **The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang** Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja non fisik membawa pengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Sinar Sosro Palembang. Sedangkan kepuasan kerja tidak membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk lebih

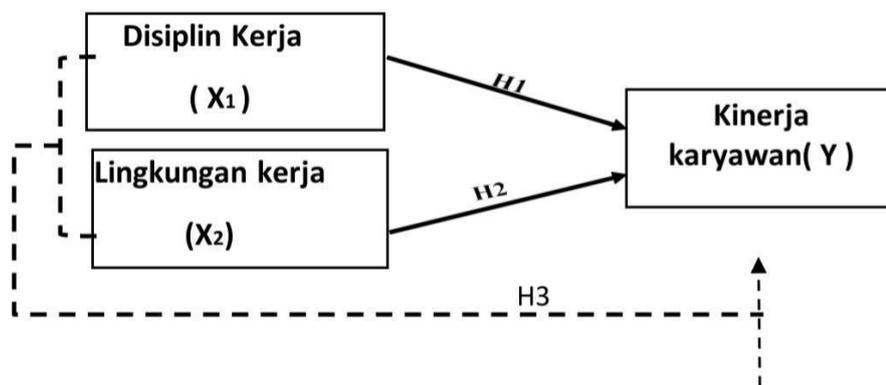
(Dede Supian & Syahrul Muharam Putra Nugraha, 2022)	The Effect of Work Environment and Work Ability on Employee Performance at CV Bias Azizah	<p>memperhatikan lingkungan kerja non fisik supaya kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.</p> <p>Hasil pengujian korelasi sederhana secara parsial lingkungan kerja dan kemampuan kerja membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan besar koefisien korelasi masing-masing. Pengujian korelasi ganda lingkungan kerja serta kemampuan kerja secara pada kinerja karyawan.</p>
(Sutanto et al., 2023)	The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office with Work Discipline as Intervening Variables	<p>Hasil diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, 2) adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, 3) adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, 4) adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, 5) adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja, 6) variabel disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja variabel motivasi terhadap kinerja, 7) variabel disiplin kerja tidak dapat</p>

- mempengaruhi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.
- (Putra & Amerta, 2023) Job Satisfaction Mediates the Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at CV. Akemi Bali Craft Hasil penelitian ini, kepemimpinan dan lingkungan kerja membawa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja membawa pengaruh positif membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja membawa pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan.
- (Putra & Amerta, 2023) Influence of Innovative Behavior, Work Discipline, Creative Thinking and Work Environment on the Performance of Lecturers with Work Commitment as Intervening Variables Hasil menunjukkan 1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Innovative Behavior terhadap Kinerja Dosen. 2). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja tentang Kinerja Dosen. 3). Adanya pengaruh yang signifikan antara Creative Thinking Variabel Kinerja Dosen. 4). Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen. 5). Ada pengaruh antar variabel Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Kerja sebagai Intervening variabel. 6). Adanya pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap
-

Dosen Kinerja dengan Komitmen Kerja sebagai variabel intervening. 7). Ada pengaruh antara variabel Berpikir Kreatif terhadap Kinerja Dosen dan Komitmen Kerja selaku variabel intervensi. 8). Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Kerja selaku variabel intervening.

Sumber data : Penelitian terdahulu (diolah peneliti), 2023

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Sumber diolah 2023

Kerangka berpikir dari Pengaruh Pelatihan Kerja serta Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan yakni :

- H1 : Dilakukan pendugaan bahwasanya disiplin kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

H2 : Dilakukan pendugaan bahwasanya lingkungan kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

H3 : Dilakukan pendugaan bahwasanya lingkungan kerja membawa pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

D. Rumusan Hipotesis

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja

Sesuai pernyataan Sinambela (2019), peraturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban di kantor tempat mereka bekerja. Perihal ini dikarenakan disiplin suatu kantor ataupun tempat kerja lainnya dinilai baik jikalau pegawai tertentu mematuhi peraturan yang berlaku.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sesuai pernyataan Arianna (2013), sebuah organisasi dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan kemampuan karyawan, menaikkan gaji karyawan, menerapkan hukuman untuk pelanggaran disiplin, serta meningkatkan jumlah pengawasan yang mereka berikan. Fakta bahwasanya hal-hal tersebut telah terjadi menunjukkan bahwasanya disiplin kerja yakni komponen penting ketika menunjang kinerja karyawan. Saat seorang karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik, contohnya masuk kerja tepat waktu, melakukan pekerjaan berdasarkan dengan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dan mematuhi

peraturan perusahaan, sehingga bisa memicu kinerja karyawan yang pada gilirannya dapat memicu tercapainya tujuan maupun sasaran perusahaan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian ini yang menerangkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Arianto and Kurniawan, 2020), (Sunarno, 2021) dan (Amelia et al, 2022).

H1 : Dilakukan pendugaan bahwasanya disiplin kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Salah satu keunggulan tempat kerja yakni menumbuhkan semangat kerja yang pada gilirannya berujung pada peningkatan produktivitas karyawan (Enny, 2019).

Hal ini di tunjang oleh penelitian yang menerangkan bahwasanya lingkungan kerja membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sunarno, 2021), (Putra & Amerta,

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2023) dan (Anggraini, 2022).

Lingkungan kerja yakni semua perihal yang terdapat di sekitar karyawan sedemikian rupa yang mana mendorong seseorang guna memperoleh rasa aman, nyaman, dan puas ketika melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya (Anam, 2018).

Perihal ini ditunjang oleh penelitian yang menerangkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja membawa pengaruh simultan terhadap kinerja (Arinta, 2020), (Dede Supian & Syahrul Muharam Putra Nugraha, 2022).

H2 : Diduga lingkungan kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja yakni komponen ataupun variabel yang sangat signifikan ketika proses pengembangan sumber daya manusia. Oleh sebab itu harus ada disiplin pada suatu organisasi guna mencegah terjadinya kelalaian serta penyimpangan, yang keduanya pada akhirnya dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya selama proses implementasi (Nurchahyo, 2011). Lingkungan kerja mengacu pada semua alat serta bahan yang dipakai, serta lingkungan sekeliling yang mana seseorang bekerja, serta metodologi kerja dan pengaturan kerja yang digunakan, baik secara individu

3. Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. maupun kolektif. (Sedarmayanti, 2017).

Perihal ini ditunjang serta dibuktikan oleh yang menerangkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja membawa pengaruh secara bersama-sama, membawa hasil positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Ferawati, 2017), (Hustia, 2020), dan (Yantika et al., 2018).

H3 : Diduga Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) membawa pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.