

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yakni kondisi area kerja yang baik, mencakup lingkungan fisik serta non fisik, yang bisa membagikan kenyamanan, keamanan, ketenangan, perasaan betah dan manfaat lainnya sesuai kebutuhan (Farida & Hartono, 2016). Lingkungan kerja yang menyenangkan ditandai dengan suasananya yang menyenangkan. Komunikasi yang efektif antara atasan serta bawahan, ataupun pemberi kerja dan karyawan, memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Instansi harus berusaha untuk menciptakan kepercayaan terhadap bawahan ataupun karyawan yang mana nantinya karyawan akan merasa aman dan tidak saling selisih paham apabila terdapat perbedaan pendapat. Dengan ini lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah diciptakan.

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

1. Faktor personal ataupun individu, mencakup: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen oleh tiap individu
2. Faktor kepemimpinan, mencakup: kualitas motivasi, dorongan serta dukungan yang dibagikan pemimpin.
3. Faktor tim, mencakup: kualitas dukungan serta antusias rekan kerja, kepercayaan pada rekan kerja, kekompakan serta keeratan rekan kerja.

4. Faktor sistem, antara lain: sistem kerja, pekerjaan yang ditawarkan berupa fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan, dasertan budaya kinerja pada organisasi
5. Faktor situasional, meliputi : tekanan serta perubahan lingkungan eksternal serta internal.

Adapun faktor-faktor lain yang bisa memberikan dampak lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) yakni :

1. Warna

Warna yakni faktor penting ketika menunjang efisiensi karyawan. Secara khusus warna mempengaruhi kondisi jiwa, pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dapat mempengaruhi kegembiraan serta kedamaian bagi karyawan. Untuk ruang kerja sebaiknya menggunakan warna-warna yang kalem, contohnya : coklat muda ataupun krem, abu-abu muda, hijau muda serta lainnya. Sementara untuk warna putih dapat diterapkan guna ruangan kerja yang terkesan sempit karena warna putih bisa membuat ruangan yang sempit terlihat lebih luas serta dapat membantu para pekerja yang membutuhkan ketelitian

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja tidak bisa dikatakan bisa mempengaruhi karyawan di tempat kerja, karena jika lingkungan kerja bersih maka karyawan menikmati pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya kebersihan tempat kerja melainkan dapat berupa toilet yang berbau juga akan membuat karyawan merasa tidak nyaman.

### 3. Penerangan dan cahaya

Penerangan yang dimaksud bukan berarti hanya penerangan listrik saja melainkan juga penerangan sinar matahari, karena selama pelaksanaan pekerjaan karyawan membutuhkan pencahayaan yang memadai serta sinar matahari mampu meminimalisir biaya pengeluaran perusahaan sehingga bisa sedikit lebih hemat. Perihal ini dapat dilakukan dengan memberi celah sinar matahari agar dapat masuk melalui penggunaan kaca pada jendela, atap dan dinding, namun harus memperhatikan kondisi sinar matahari yang masuk agar tidak menimbulkan silau yang justru nantinya dapat mengganggu pekerjaan. Perihal ini sesuai dengan pendapat (Enny, 2019) bahwasanya lingkungan kerja mengacu pada keadaan tempat kerja yang membutuhkan peraturan untuk memastikan gangguan minimal terhadap pekerjaan karyawan dan untuk mencapai peningkatan tahunan dalam produktivitas dan pengurangan biaya Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan atas 2 (Enny, 2019) yakni:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mengarah pada lingkungan nyata di dalam serta di sekitar tempat kerja yang memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja fisik ini terklasifikasi atas beberapa kategori, yakni :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan karyawan.  
Contohnya seperti meja, kursi, serta lainnya

- b. Lingkungan umum yang yakni lingkungan kerja yang memberikan dampak pada keadaan manusia, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna serta lainnya

2. Lingkungan kerja non-fisik

berkaitan dengan dinamika antara individu dalam posisi atasan, kolega, serta para karyawan lainnya. Terciptanya kondisi yang kondusif memerlukan pembinaan lingkungan kekeluargaan, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan mengaitkan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan, serta atasan. Kondisi seperti itu sangat penting karena mereka mendorong saling ketergantungan di dalam unit.

Indikator lingkungan kerja yakni (Sedarmayanti, 2016):

1. Ruang kerja

Ruang kerja yakni ruang pusat yang digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan kerja dimana ruang kerja harus selalu bersih, rapi serta tertata dengan baik supaya karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan maksimal

2. Temperatur ruangan

Temperatur ruangan yakni keadaan ruangan pada kondisi sejuk serta tidak panas, dimana perihal ini nantinya akan berdampak pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

3. Peralatan kerja

Peralatan kerja yakni fasilitas kerja yang disesuaikan dengan penggunaan dalam bekerja

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yakni proses pergantian udara pada suatu ruangan

## 5. Keamanan

Keamanan yang didefinisikan yakni keamanan pribadi milik karyawan, misalnya terdapat karyawan yang bekerja sebagian besar menggunakan kendaraan pribadi, pada saat bekerja maka karyawan tidak dapat selalu mengawasi kendaraannya, apabila suatu instansi tidak aman dan sering terjadi pencurian maka ini akan menimbulkan adanya keresahan dan tentunya akan mengakibatkan menurunnya tingkat konsentrasi karyawan.

## B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni tindakan untuk mendorong karyawan supaya bisa memenuhi peraturan yang ada pada suatu instansi maupun organisasi, yang meliputi: (1) terdapatnya tata tertib; (2) terdapatnya kepatuhan karyawan; (3) terdapatnya sanksi untuk pelanggar (Agustini, 2019).

Disiplin juga dapat dikatakan sebagai pelatihan yang ditunjukkan guna menunjang serta mewujudkan pengetahuan, sikap serta perilaku karyawan supaya nantinya karyawan secara sukarela dan sadar mengikuti peraturan yang ada. Tujuan dari pada disiplin kerja yakni untuk menciptakan suasana teratur juga tertib dalam melaksanakan pekerjaan sesuai rencana sebelumnya.

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi tegak tidaknya disiplin kerja yakni (Saydam, 1996):

1. Jumlah uang yang akan diberikan sebagai
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
3. Ada tidaknya kepemimpinan unggul dalam perusahaan
4. Ada tidaknya peraturan tertentu yang bisa selaku pedoman.

5. Penolakan yang dihadapi kepemimpinan saat mengambil tindakan
6. Kegagalan untuk memberikan perhatian yang memadai kepada anggota staf
7. Ada tidaknya tegakkannya kebiasaan yang menunjang tegaknya disiplin.

Indikator disiplin kerja yakni (Agustini, 2019):

1. Tingkat kehadiran, yakni banyaknya karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dicerminkan dengan minimnya partisipasi karyawan
2. Tata cara kerja, yakni aturan dan tata tertib yang perlu diikuti oleh semua karyawan
3. Konsep kepatuhan terhadap figur atasan, khususnya mematuhi arahan yang diberikan oleh atasan guna mencapai hasil yang menguntungkan.
4. Kesadaran bekerja, yakni perilaku untuk melaksanakan tugasnya secara sukarela serta tanpa paksaan
5. Tanggung jawab, yakni kemauan karyawan untuk melakukan pertanggung jawaban hasil kerja, sarana, prasarana yang dipakai

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja yakni rangkaian hasil yang sudah dicapai sebagai akibat langsung dari usaha seseorang ataupun sekelompok orang yang melaksanakan kegiatan usaha dengan wewenang serta kewajiban untuk itu guna menunjang produktivitas serta mencapai keberhasilan dalam pemasaran (Kawiana, 2020). Kinerja yakni hasil kerja secara kuantitatif serta kualitatif yang telah dilakukan karyawan ketika melakukan tugas-tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Budiasa, 2021).

Adanya beberapa faktor yang memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan, yakni (Ria, 2020):

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, dalam arti luas, mencakup faktor fisik, sosial dalam sebuah lembaga atau organisasi yang memberikan dampak pada kinerja serta efisiensi tenaga kerjanya

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja yakni suatu instrument yang dipergunakan mengetahui kepatuhan seorang karyawan dalam menerapkan segala peraturan yang telah dibuat.

3. Budaya organisasi

Suatu pedoman dalam berperilaku bagi seseorang ataupun kelompok di sebuah instansi maupun organisasi.

4. Kepemimpinan

Suatu kemampuan seseorang ketika mempengaruhi orang lain guna bekerja sesuai dengan tujuan.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja secara umum yakni suatu motivasi kepada seseorang guna menentukan arah dalam menghadapi suatu masalah.

Penilaian kinerja yakni evaluasi sistematis yang dilaksanakan guna melakukan penilaian hasil kerja karyawan serta kinerja organisasi (Budiasa, 2021). Sehingga kinerja dapat diukur dengan mencari tahu apakah karyawan memenuhi kriteria keberhasilan seperti yang ditentukan oleh instansi, penilaian kinerja

berguna untuk menilai hasil kerja termasuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Selain itu penilaian kinerja ini juga memiliki tujuan sebagai bentuk evaluasi ataupun peningkatan kinerja sumber daya manusia pada suatu instansi.

Indikator kinerja yakni (Kawiana, 2020):

1. Semangat kerja

Semangat kerja yakni perasaan berupa kesanggupan, ketertarikan karyawan yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kerja yang lebih cepat dan baik

2. Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kerja dapat dinilai dengan mengkaji penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang disampaikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan bakat yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

3. Produk unggulan

Produk unggulan yakni kinerja produk berupa jasa yang dihasilkan ataupun diberikan seseorang ataupun kelompok pada segi pelayanan.

4. Keberhasilan

Keberhasilan yakni suatu alat ukur untuk mengetahui kondisi perkembangan suatu pencapaian dalam bekerja

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas yakni suatu perwujudan berupa kewajiban instansi ataupun organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun ketidaktercapaian pelaksanaan program kegiatan dalam mencapai misi instansi ataupun organisasi.



#### **D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kesejahteraan seorang karyawan bergantung pada status instansi tempat mereka bekerja. Masalah ini memiliki potensi untuk mempengaruhi baik aspek fisik maupun non fisik dari lingkungan. Tujuan utama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni guna mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung kenyamanan serta kesejahteraan karyawan. Jika Universitas tidak bisa menciptakan lingkungan yang nyaman ataupun kondusif maka ini akan mempengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan. Sehingga, akan berdampak di kemudian hari terkait turunnya tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang mengelilingi karyawan selama aktivitas kerja mereka, yang mencakup faktor fisik serta non fisik yang bisa memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan serta kinerjanya (Budiasa, 2021). Termasuk kondisi antar manusia antara atasan dengan bawahan ataupun karyawan.

Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan layaknya hasil penelitian yang dikerjakan oleh (Hadiyati *et al.*, 2019 ; Lesmana & Damanik, 2022 ; (Murtodo *et al.*, 2018) ; Ria, 2020) menyatakan bahwasanya adanya dampak positif serta signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

### **E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Korelasi antara kinerja serta kedisiplinan sangat penting, karena dengan adanya disiplin kerja menjamin terciptanya ketertiban dan operasional yang efisien dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal. Adanya disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan, sedangkan pembinaan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan semangat kerja.

Disiplin kerja mengarah pada seperangkat sikap, perilaku, serta tindakan yang selaras dengan aturan yang ditetapkan, baik eksplisit maupun implisit. Pelanggaran aturan ini dapat mengakibatkan sanksi atau hukuman (Khaeruman, 2021).

Pada penelitian (Sunarso, 2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat” menunjukkan hasil bahwasanya adanya dampak positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

### **F. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Angwen, 2017). Adanya lingkungan kerja yang nyaman ternyata memiliki dampak positif terhadap

kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman terbukti memiliki dampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penanaman disiplin kerja memegang peranan penting dalam lembaga dan organisasi. Perusahaan yang mengutamakan disiplin kerja mampu memastikan terpeliharanya ketertiban dan pelaksanaan tugas yang diberikan secara efisien, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal (Qomariah, 2020).

Jika lingkungan kerja yang disiplin ada di dalam suatu instansi, kemungkinan besar karyawan juga akan menunjukkan disiplin. Namun demikian, jika lingkungan kerja instansi kurang disiplin, besar kemungkinan karyawan juga akan menunjukkan ketidakdisiplinan. Lingkungan kerja yang kurang disiplin akibatnya akan menemui kendala dalam penerapan disiplin karyawan, karena lingkungan kerja merupakan standar bagi karyawan. Sehingga, adanya lingkungan kerja yang mendorong produktivitas serta penerapan disiplin yang ketat akan menunjang kinerja karyawan serta selanjutnya memberikan hasil yang positif bagi kegiatan kinerja instansi.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta simultan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

#### **G. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini adanya beberapa macam penelitian terdahulu sebagai dasar pertimbangan mengenai topik dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini yakni :

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Murtodo <i>et al.</i> , 2018)	Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang	Analisis regresi berganda dengan SPSS 20	Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang, sementara lingkungan kerja juga membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Sehingga disiplin kerja serta lingkungan kerja keduanya membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang.
2.	(Ria, 2020)	Dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir	Regresi linier berganda	Menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.
3.	(Mulyono <i>et al.</i> , 2021)	Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau	Regresi linier sederhana	Memperlihatkan bahwasanya terdapat dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan $H_0$ ditolak serta $H_a$ di terima. Juga adanya dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan $H_0$ ditolak serta $H_a$ diterima. Sedangkan secara simultan terdapat dampak disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap

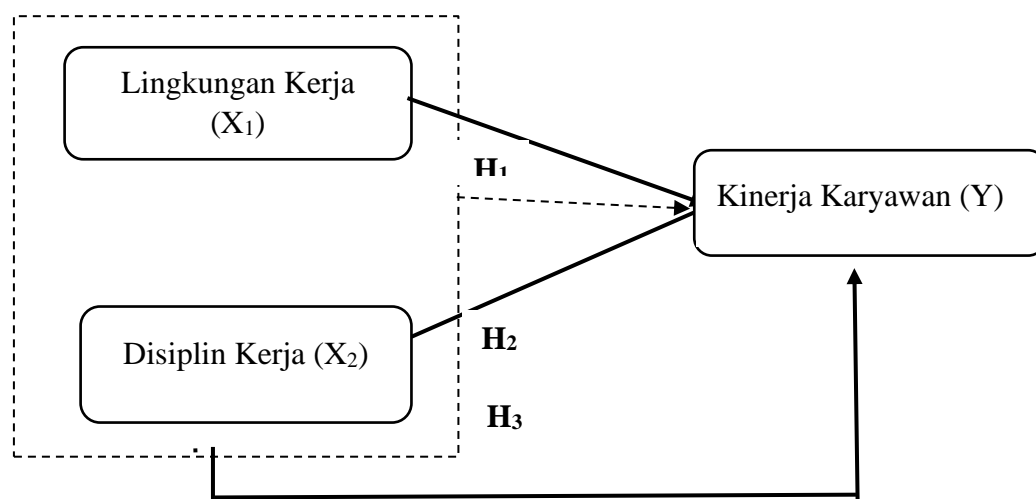
- kinerja karyawan dengan Ho ditolak serta Ha diterima.
4. (Pratama & Syamsuddin, 2021) Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Setu Tahun 2021 Analisis regresi berganda Menunjukkan secara parsial serta simultan bahwasanya adanya dampak antara disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Setu Tahun 2021.
  5. (Sunarso, 2021) Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat Regresi linier berganda Menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Barat yakni dampak positif serta tidak signifikan. Selain itu, terdapat korelasi positif serta signifikan antara disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya ketika lingkungan tempat kerja serta tingkat kedisiplinan karyawan terjadi kenaikan sehingga kinerja karyawan juga akan tinggi.
  6. (Kitta *et al.*, 2023) Dampak Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda Menunjukkan bahwasanya kompensasi parsial tidak berdampak besar pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja tidak memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Dampak disiplin kerja parsial terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan signifikan secara statistik. Ketika mempertimbangkan semua variable secara kolektif, terbukti bahwasanya mereka memberikan dampak yang

- besar terhadap kinerja karyawan.
7. (Putri *et al.*, 2019) *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline* Analisis jalur  
Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja bisa melakukan mediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  8. (Hadiyati *et al.*, 2019) *Effect of Work Discipline And Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)* Analisis regresi linear berganda  
Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)
  9. (Sitohang, 2020) *Effect of Work Environment to Employee Performance in PT Abadi Motor Indonesia* Analisis regresi linear sederhana  
Memperlihatkan bahwasanya adanya dampak antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Motor Indonesia
  10. (Lesmana & Damanik, 2022) *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance* Analisis regresi linear berganda  
Menunjukkan secara parsial serta simultan adanya dampak signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
  11. (Lesmana *et al.*, 2022) *The Role of Employee Job Satisfaction : Work Discipline and Work Environment* Analisis regresi linear berganda  
Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja tidak membawa dampak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan, disisi lain lingkungan kerja membawa
-

dampak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menerangkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## H. Kerangka Pikir

Yakni kerangka pikir dari pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dapat digambarkan yakni:



Gambar 2.1 KerangkaPikir

## I. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yakni suatu pernyataan yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Sehingga hipotesis pada penelitian ini yakni:

- H<sub>1</sub> Lingkungan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
- H<sub>2</sub> Disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
- H<sub>3</sub> Lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta simultan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur