

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

Menurut Edison (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik karena apabila SDM dikelola dengan baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja yang baik pula terhadap organisasi. Selanjutnya, Menurut Kasmir (2016:6) sumber daya manusia adalah proses pengelolaan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pelaku utama dalam menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena apabila tidak ada sumber daya manusia maka proses produksi dari suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi akan berjalan dengan baik karena sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada.

#### **2.2 Kinerja**

##### **2.2.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyesuaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sementara itu, Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki arti yang cukup luas, bukan hanya diartikan berdasarkan hasil kerjanya saja tetapi kinerja juga dapat diartikan dengan bagaimana cara proses kinerja yang berlangsung.

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari prestasi seseorang yang dihasilkan dari kualitas pekerjaannya yang dapat dipertanggungjawabkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, sesuatu yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. rancangan pekerjaan, sesuatu yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja, mendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja disekitar, suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:208), ada lima terdapat indikator antara lain:

1. Kualitas, suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas, mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Hubungan antar pegawai, menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap seorang pekerja menaati aturan-aturan yang berlaku dengan upaya meningkatkan kesadaran para pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankannya. Disiplin kerja dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan ini, akan dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga berakibat terhadap suatu pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ginting (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan melalui sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai.

Sementara itu, Menurut Siagian dan Kilvin (2020) mengatakan disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis maupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja diartikan sebagai perilaku saling menghormati, menghargai, dan menaati aturan yang berlaku.

### **2.3.2 Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Ginting (2018) menyimpulkan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pemberian kompensasi, apabila karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun.
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya.
3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman, aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, jika terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang dibuat maka pimpinan harus memberikan sanksi yang sepadan.
5. Pengawasan pimpinan, pengawasan yang lemah akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melanggar aturan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu, yakni saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan, mengucapkan salam apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan.

### **2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Ginting (2019), indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Regulasi terkait dengan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang
2. Regulasi mendasar berkenaan dengan pakaian, dan perilaku dalam bekerja
3. Regulasi mengenai mekanisme melakukan pekerjaan dan terkait dengan unit kerja lain.
4. Regulasi yang ada kaitannya dengan apa yang dapat dan apa yang tak dapat dilakukan oleh karyawan selama organisasi.

## **2.4 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat bekerjayang berbentuk fisik yang berhubungan langsung dengan para pekerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi

kinerja pegawai dengan mempelajari karakter dari tingkah laku manusia untuk melihat lingkungan fisik yang sesuai dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dalam beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sangat mungkin beralasan bahwa tempat kerja yang sebenarnya adalah suatu kondisi yang berfungsi dapat mempengaruhi pekerja dalam struktur nyata untuk melakukan kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

#### **2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018) jenis lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai adalah pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia adalah penerangan, sirkulasi udara, tata warna, musik, kebersihan, keamanan, dan keamanan.

#### **2.4.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Penerangan, sangat membantu pegawai untuk menjaga keselamatan dalam mengerjakan pekerjaan..
2. Suhu, tubuh manusia dapat beradaptasi dengan lingkungan jika perubahan suhu lingkungan berada dalam kisaran 20% saat panas dan 35% saat dingin.
3. Kelembaban, suhu yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi sistem penguapan mengurangi suhu tubuh.
4. Sirkulasi udara, udara tercemar jika kandungan oksigen diudara berkurang dan bercampur dengan gas dan bau yang berbahaya.
5. Kebisingan, bekerja sangat dibutuhkan konsentrasi maka suara kebisingan harus dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien.

6. Bau-bau, dapat mempengaruhi konsentrasi ditempat kerja sehingga dapat dianggap pencemaran lingkungan.
7. Tata warna, efek warna dapat membangkitkan emosi seperti kegembiraan dan kesedihan.
8. Dekorasi, berkaitan dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
9. Musik, alunan musik bernada lembut sesuai dengan suasana dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja.
10. Keamanan, menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

#### 2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pandi Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Dimensi pencahayaan, membantu mencapai efek praktis dan estetika dalam melakukan pekerjaan.
2. Dimensi warna, karakteristik atau ciri khas yang digunakan untuk membedakan satu dengan yang lain.
3. Dimensi suara, memberikan intensitas dalam kegiatan.
4. Dimensi udara, keadaan panas atau dingin pada waktu tertentu.

#### 2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini dengan tambahan informasi sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Meliani dan	Pengaruh Disiplin	Perbedaan	Hasil penelitian	Sebagai

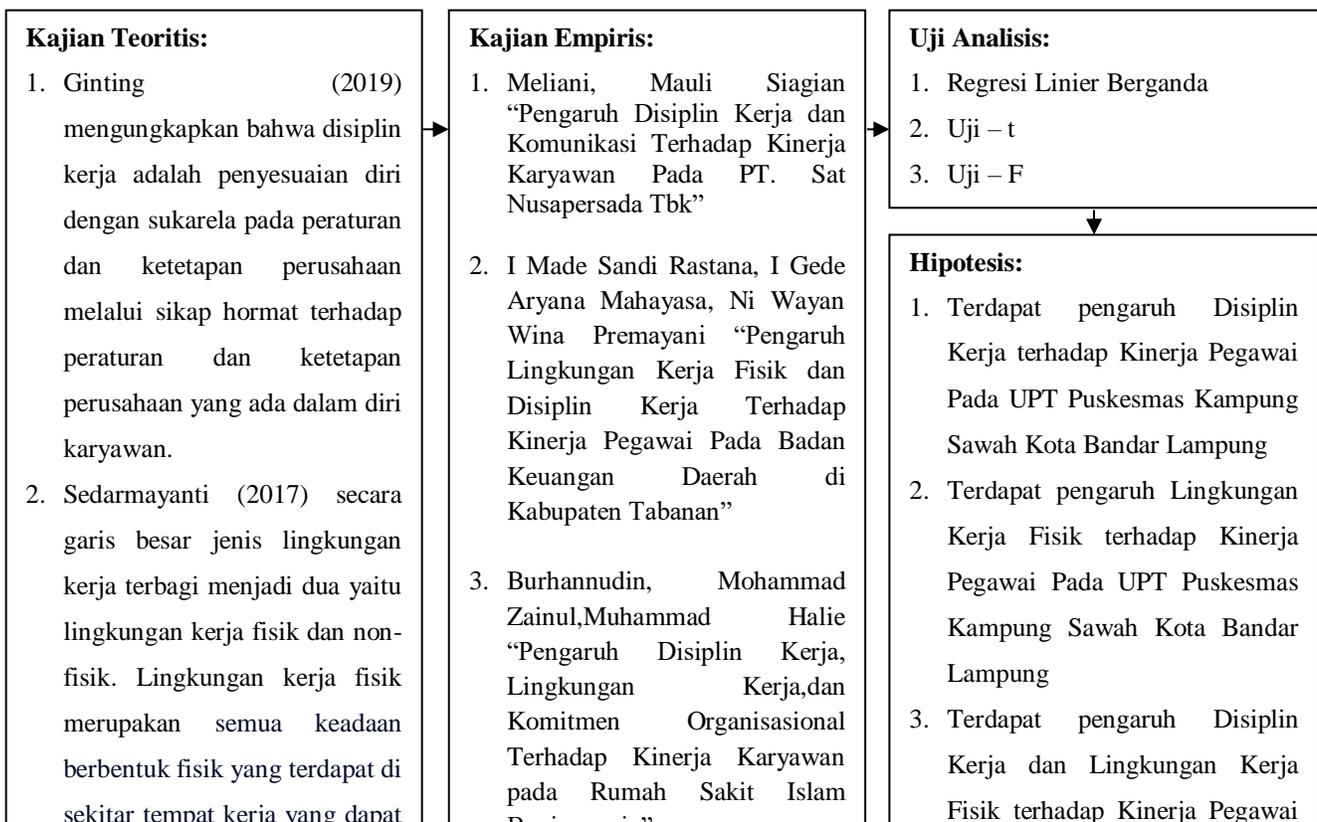
	Mauli Siagian (2022)	Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada TBK	penelitiannya ada pada variabel independen (X2) yaitu Komunikasi dan objek penelitiannya	menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh secara positif, signifikan, dan simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sat Nusapersada Tbk	referensi penelitian yang sedang dilakukan
2	I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan	Perbedaan penelitiannya ada pada objek penelitiannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
3	Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Halie (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Perbedaan penelitiannya ada pada variabel independen X3 yaitu Komitmen Organisasional dan pada objek penelitiannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Islam	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan

				Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah sakit Islam Banjarmasin.	
4	Ismet Sulila (2019)	TheEffect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo	The difference is in the independent variable X2 that is Work Motivation and in the research object	The results of the study state that variableof discipline (X1) significantly influenceemployee performance (Y) and the work motivation (X2) variable has a significant effect on employee performance (Y)	As a reference for research that is being carried out
5	A.K Yohanson, Lukmanul Hakim, Riyadini Riyan Utami, Aurelia Salsabila (2022)	TheEffect of Work Environment and Work Motivation on Teacher Performance at SMK Gajah Mada Bandar Lampung	The difference is in the independent variables that is Work Motivation (X2) and objects in the research	The results of the study of the results of data analysis and hypothesis testing have been carried out to increase the translation of the results of the study related to the factors that trigger the performanceof teachers of SMK Gajah Mada Bandar Lampung, it can be drawn as a summary, namely. The physical work environment has an impact on performance. Work motivation has an impact on performance and the	As a reference for research that is being carried out

				physical work environment and work motivation has an impact on the performance of SMK Gajah Mada Bandar Lampung teachers.	
--	--	--	--	---	--

## 2.6 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**





### **2.8.1: Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Disiplin kerja merupakan sikap seorang pekerja menaati aturan-aturan yang berlaku dengan upaya meningkatkan kesadaran para pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankannya.

Ginting (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan melalui sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai.

Hal ini didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Meliani dan Mauli Siagian (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Puskesmas Kmapung Sawah Kota Bandar Lampung.**

### **2.8.2: Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat bekerja yang berbentuk fisik yang berhubungan langsung dengan para pekerja.

Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Hal ini didukung temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada UPT Puskesmas Kmapung Sawah Kota Bandar Lampung.**

**2.8.3 Pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)**

Disiplin kerja merupakan sikap seorang pekerja menaati aturan-aturan yang berlaku dengan upaya meningkatkan kesadaran para pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankannya. Menurut Ginting (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan melalui sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat bekerja yang berbentuk fisik yang berhubungan langsung dengan para pekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan ketaatan atas peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang maka semakin baik kinerja yang dibelirkannya secara sukarela dan tanpa adanya unsur paksaan. Hal ini karena kedisiplinan akan menimbulkan kesadaran akan semangat kerja, yang dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai, aman, tenang, dan suasana yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang membosankan atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Meliani dan Mauli Siagian (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta

penelitian yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Puskesmas Kmapung Sawah Kota Bandar Lampung.**