

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menemukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang di tentukan dari internal ataupun eksternal (Zahro, 2020). Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut Personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Zahro, 2020).

#### **2.2 Disiplin Kerja**

Menurut Azhar, Nurdin, DU, dan Siswadi, Y. (2020) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya dan Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Arif, M., Maulana, T., dan Lesmana, M. T. (2020) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam menanamkan disiplin kerja karyawan. dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sarana yang digunakan manager untuk mendorong karyawan agar dapat memenuhi peraturan yang telah diterapkan perusahaan.

### **2.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan nya. Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan atau karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi, (2018) Indikator Disiplin Kerja Karyawan diantaranya:

1. Ketaatan waktu
  - a. Masuk kerja tepat waktu
  - b. Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
  - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b. Target pekerjaan
  - c. Menjaga peralatan perusahaan

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Afandi (2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi belanja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dampak berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana atau prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan adalah dimensi dari lingkungan kerja :

### 2.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yohanson, A. K. (2021) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Yoyo Sudarso (2018) Lingkungan Kerja Fisik semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Menurut Dewi (2020) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari segala fisik yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, mislanya kebersihan, musik

#### 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti et al (2017), lingkungan kerja non fisik iyalah hal-hal yang memiliki kesinambungan atas hubungan kerja, seperti hubungan kerja dengan atasan berhubungan dengan rekan yang memiliki kesinambungan atas hubungan kerja, seperti hubungan kerja dengan atasan berhubungan dengan rekan kerja.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam menanamkan lingkungan kerja. dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah sarana yang digunakan manager untuk mendorong karyawan agar dapat memenuhi peraturan yang telah diterapkan perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Dewi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Perusahaan harus mengatur suhu sedemikian rupa agar dapat diterima setiap individu agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal.

2. Kebisingan

Suara-suara yang terdengar secara konstan dan keras dapat menyebabkan konsentrasi dari pekerja terganggu.

3. Penerangan

Bekerja dalam ruangan yang gelap atau remang-remang dapat menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat akan memperlancar aktivitas pekerjaan para karyawan.

4. Mutu udara

Udara yang tercemar akan menyebabkan kesehatan para pekerja akan terganggu. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga agar lingkungan para pekerja tidak tercemar.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Dewi (2020) menyebutkan beberapa indikator-indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Rancangan Ruang Kerja (Work Space Design)

Meliputi kesesuaian peraturan tata letak susunan kursi, meja dan fasilitas perusahaan lainnya.

2. Rancangan Pekerjaan (Termasuk Peralatan dan Prosedur Kerja)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja (Kebisingan, Ventilasi, Penerangan)

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai juga sangat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### 4. Tingkat Visual Privacy serta Acoustical Privacy

Pekerjaan tentunya membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi para pekerjaan. Konsep dari privasi dapat diartikan sebagai keluasan karyawan untuk berperilaku dan bekerja yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

## 2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Diana, Y. (2019) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan bagian perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Hideyo (2019) kinerja adalah prestasi aktual seorang karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mardjuni (2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Menurut beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil prestasi

kerja dari seseorang karyawan sesuai dengan wewenang tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nur Adinda et al, (2023) menyebutkan terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja, itu:

1. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku dia mempunyai pengaruh pada kinerja.
2. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja tempat kerja bekerja.

#### 2.4.2 Indikator Kinerja

Hideyo (2019) menyebutkan indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu standar yang berlaku dalam proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

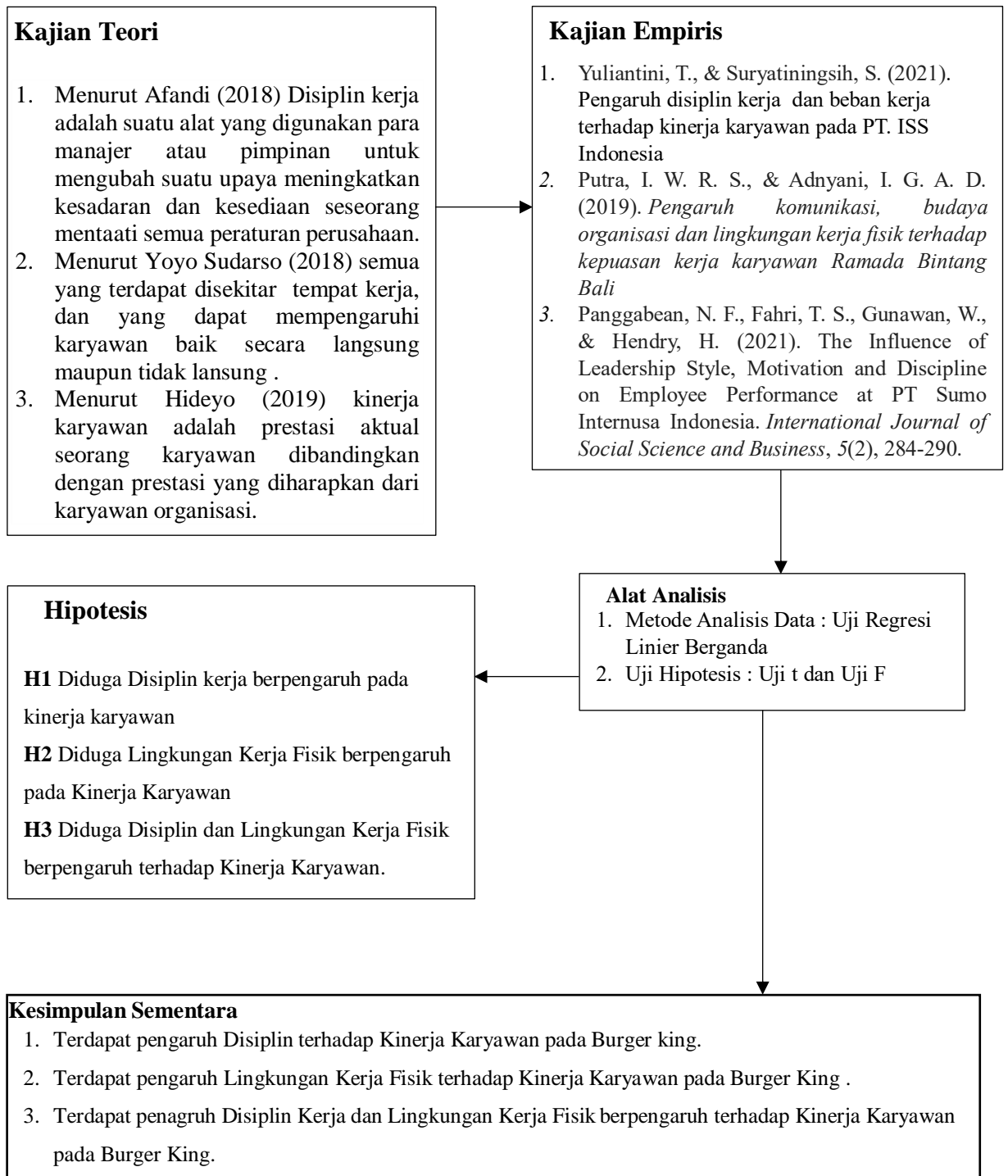
No	Tahun>Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Tine Yulianti & Suryaningsih (2021)	Penagruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt iss indonesia)	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara	Sebagai pendukung referensi penelitian yang

				simultan terhadap variabel kinerja karyawan	sedang diteliti
2	Tifani nur Adinda, et al (2023)	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	Putra Adnyani (2019)	Pengaruh, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali	Perbedaan pada obyek penelitian	Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
4	Beby Silvia (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah indah jaya Binjai	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
5	Sinurat, G. A., Halawa, N et al (2022)	The influence of motivation, job satisfaction, and Discipline work on employee	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara	Sebagai pendukung referensi penelitian yang



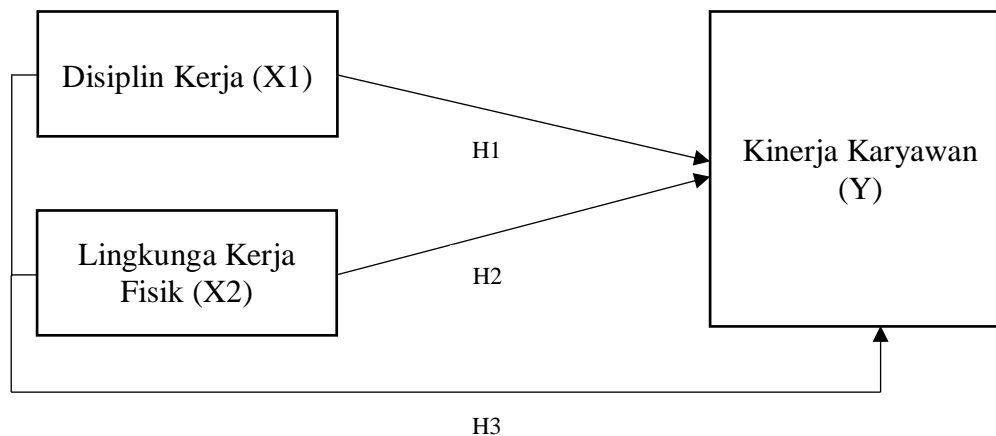
		performance in pt. Global Penta branch restaurant xo suki medan		simultan terhadap variabel kinerja karyawan	sedang diteliti
6	Panggabean, N. F et al (2021)	The influence of leadership style, motivation and discipline on employee performance PT. Sumo Internusa Indonesia	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
7	Ananda Hideyo	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
8	Silalahi Wibowo, Hasibuan (2021)	Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Ensun Internasional Utama Indonesia Batam	Perbedaan pada obyek penelitian	Ditemukan bahwa komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian landasan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

### 2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu Tifani nur Adinda, et al (2023) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tine Yulianti et al (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Silvy (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan terhadap perusahaan seperti datang tepat waktu, melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar meningkat sehingga target perusahaan akan tercapai dengan baik. Sehingga dapat Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan terhadap perusahaan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar meningkat sehingga target perusahaan akan tercapai dengan baik. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

### **H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Putra dan Adnyani (2019) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Hasibuan (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Peneliti Putra et al (2019) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ramada Bintang Bali. Jayusman, H (2021) menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hal ini menyatakan bahwa karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal ketika mereka sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus dapat memperbaiki fasilitas yang ada diperusahaan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

## **H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan harus dapat menegakkan kedisiplinan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki Lingkungan Kerja Fisik yang baik di perusahaan maka dengan itu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, sebaliknya apabila karyawan menerapkan lingkungan kerja Fisik yang buruk maka pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik yang baik pada perusahaan, maka akan menciptakan kelancaran dalam segala aspek dan mengubah cara kerja karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang di lakukan Beby Silvy (2019) meyakini disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Serta penelitian yang dilakukan Hasibuan (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

### **H3 : Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**