

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 ditentukan 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, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Zahro, 2020)

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas bagi perusahaan. Namun kualitas disini yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, kebehhasilan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profil oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya

yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh Karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Waloyo (2020, p. 21) Kinerja adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja sekelompok/individu pada organisasi dalam menjalankan tugas utama serta fungsi yang berpedoman terhadap norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang sudah ditetapkan atau diberlakukan pada sebuah organisasi.

Menurut Afandi (2018) dalam Widya, et al (2022), kinerja merupakan “ Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral dan etika”.

Menurut Silalahi, wibowo dan hasibuan (2021) kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai karyawan yang disesuaikan peran atau tugas individu dalam organisasi, dan dikaitkan dengan nilai-nilai atau ukuran standar tertentu dari organisasi tersebut yang dapat diukur dengan menggunakan indikator.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) dalam sandora dan permadani (2021) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gary Dessler (2021)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Waloyo, et al. (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan karyawan yang diorientasikan terhadap kecerdasan serta daya pikir dan pemahaman ilmu yang luas oleh karyawannya. Banyaknya pengetahuan seseorang bisa dipengaruhi dari tingkat pendidikannya, media serta informasi yang diterimanya.

2. Keterampilan

Merupakan penguasaan dan kemampuan teknis pelaksanaan di suatu bidang tertentu oleh karyawannya misalkan keterampilan konseptual ,keterampilan manusia dan keterampilan teknik.

3. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari beberapa keahlian karyawannya yang meliputi tanggung jawab, loyalitas,kerjasama serta kedisiplinan.

4. Motivasi

Semakin jelas dan terstruktur jenjang karir yang tersedia di dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Waloyo (2020), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kuantitas Kerja

Ialah melibatkan perhitungan pengeluaran dari operasional kegiatannya. Hal tersebut berhubungan penuh dengan jumlah keluaran yang akan dihasilkannya.

b. Kualitas Kerja

Yakni cerminan seberapa baiknya penyelesaian ataupun mutu yang telah dihasilkannya. Hal tersebut berhubungan dengan wujud dari keluaran.

c. Ketepatan waktu ialah kesesuaian dari penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang telah direncanakannya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, sangat dibutuhkan nya peraturan-peraturan serta ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Tetapi apabila peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya apabila tidak disertai dengan sanksi-sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Silvy (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afrizal (2019) Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afrizal 2019)

Menurut Utari & Rasto (2019) Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik. (Utari and Rasto 2019)

Sedangkan menurut Silalahi, Wibowo dan Hasibuan (2021) Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan menerima sanksi ketika melanggarnya. Secara langsung disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator dalam disiplin kerja seperti yang akan dijelaskan oleh Silvy (2019) sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Ketaatan Terhadap Atasan
Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran Kerja
Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
4. Tanggung Jawab
Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja untuk melaksanakan tugasnya. Manusia akan terus berusaha untuk melakukan adaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu ketika karyawan melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja secara otomatis dapat menciptakan prestasi dari para karyawan tersebut.

Menurut Dewi (2020) Lingkungan Kerja Fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas.

Menurut Silalahi, Wibowo & Hasibuan (2021) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Wibowo & Prasetyo (2022). 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, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Rahayu (2022) lingkungan kerja fisik yang sesuai mencakup semua keadaan yang berbentuk fisik dan dapat dilihat oleh penglihatan, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

Sedangkan Nitisemito dalam Lilyana (2021) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut 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.

2.4.3 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.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	Meltareza, Permana (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Khatulistiwa Bandung	Perbedaan Penelitian terletak pada 1 variabel independen dan objek penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Khatulistiwa Bandung.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2.	(Putra and Adnyani 2019)	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan	Perbedaan Penelitian Terletak pada satu variabel	Hasil Kesimpulan Penelitian bahwa hasil penelitian	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai

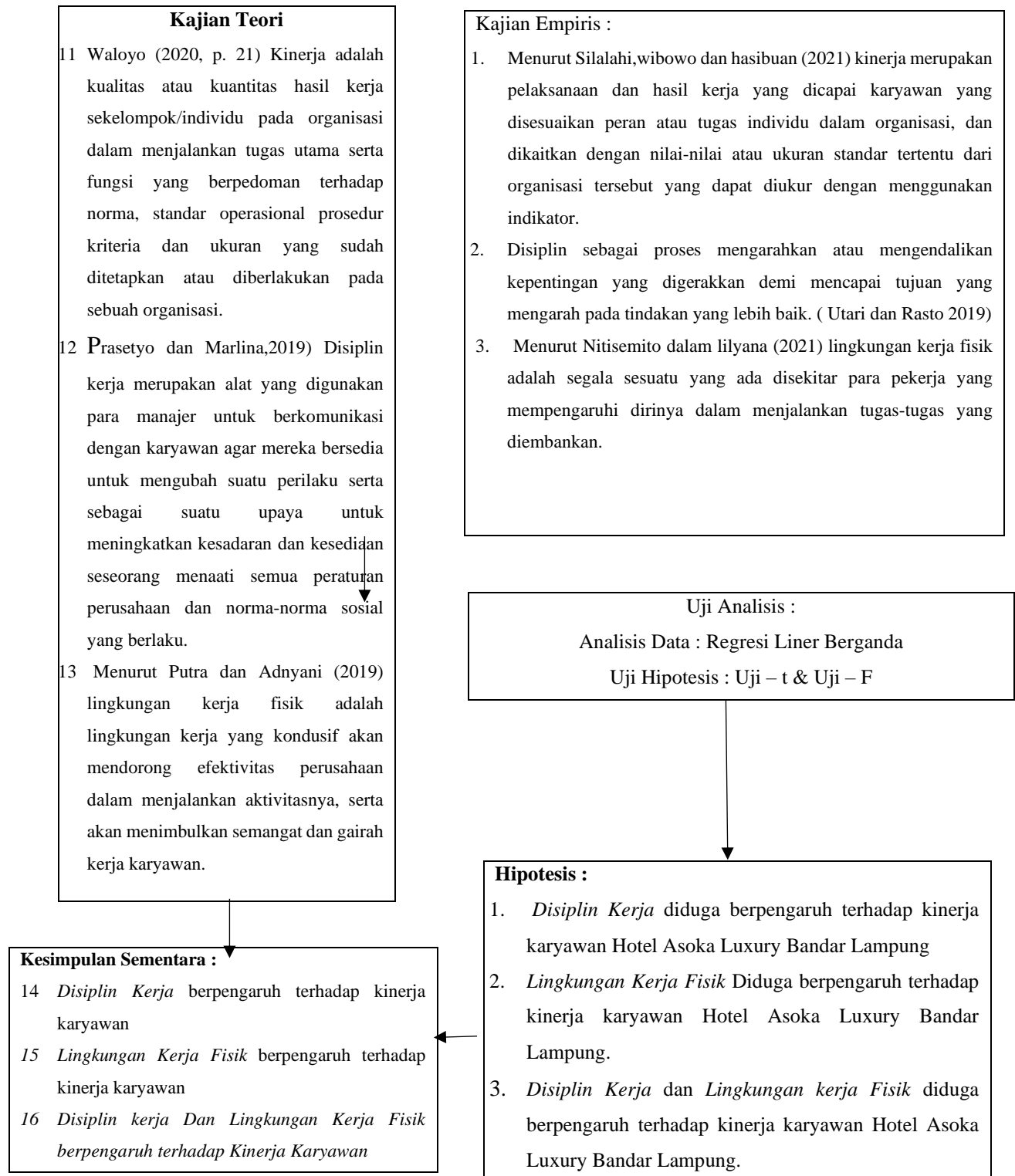
		Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Ramada Bintang Bali	Independent, Dependent dan objek penelitian	Menunjukkan bahwa Komunikasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja di Ramada Bintang Bali.	dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Jayanthi, Asih, Sari (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Tijili Bena	Perbedaan Penelitian Terletak pada 1 variabel independent dan objek penelitian.	Hasil kesimpulan Penelitian bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Tijili Bena.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.

4	Beby Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.	Perbedaan Penelitian Terletak Pada Satu Variabel Independent Dan Objek Penelitian	Hasil kesimpulan Penelitian bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
5	(Lisma and Budirianti 2020)	The Influence of Work Discipline ,Motivation, Job Satisfaction and the work Environment on the Performance of Contract Employees.	Perbedaan Penelitian Terletak Pada Dua Variabel Independent Dan Objek Penelitian.	Hasil Kesimpulan Penelitian Bahwa Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
6	(Milliana, Andry Stepahnie Titing, and Hendrik 2023)	The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation	Perbedaan Penelitian Terletak Pada Dua Variabel Independent	Hasil kesimpulan Penelitian bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan,

		on Employee Performance.	Dan Objek Penelitian.	Kompensasi Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	pendukung dan sumbangan pemikiran.
7	(Lilyana, Yusa, and Yatami 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras.	Perbedaan penelitian terletak pada 1 variabel independen dan objek penelitian	Hasil Kesimpulan Penelitian bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

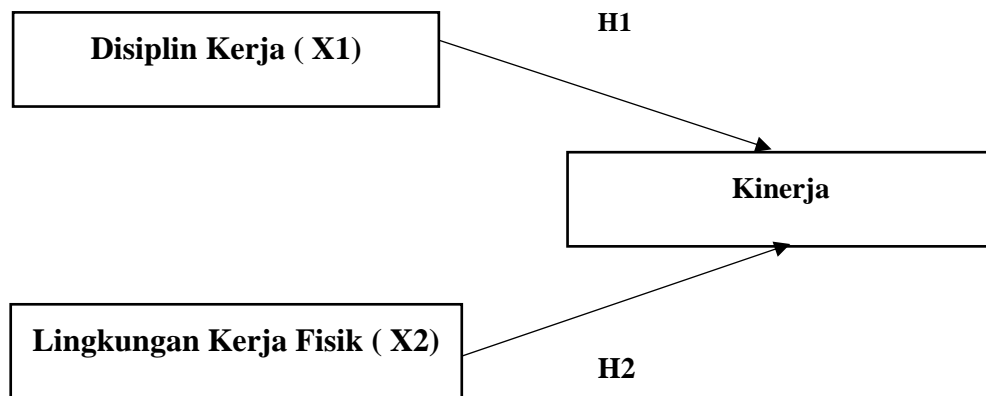
2.6 Kerangka Pemikiran

Berikut Kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Silalahi, Wibowo dan Hasibuan (2021) Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan menerima sanksi ketika melanggarnya. Secara langsung disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian Silvy (2019) dengan judul “ Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam” menyatakan bahwa : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 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 pertama dalam penelitian ini adalah :

H01 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

2.7.2 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. 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 di perusahaan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H02 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

2.7.3 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.

Dan hasil penelitian yang dilakukan Silya (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung . Dan hasil penelitian yang dilakukan Hasibuan (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah :

H03 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.