

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

##### **2.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
- 2.

3. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
6. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
7. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
8. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
9. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
10. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
11. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.2 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya**

#### **Manusia :**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil

artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2 Disiplin**

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh Panuluh (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Singodimedjo (2017) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Syakarni (2017) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan kemauan seseorang dalam menaati peraturan atau kaidah yang ditetapkan dilingkungan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang baik dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang baik dapat berpengaruh dan mempercepat tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh terhadap output yang akan diproduksi dan tentu akan berdampak memperlambat tujuan organisasi. Disiplin kerja seharusnya tidak hanya produktivitas yang baik tetapi diperlukan cara yang baik, dengan cara yang baik tentu akan menghasilkan produk yang baik.

### **2.2.1 Jenis- Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Sayarkani (2017) terdapat beberapa jenis disiplin kerja, antara lain:

#### **1. Disiplin Preventif**

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, agar penyelewengan dapat dicegah

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut

3. Disiplin Progresif

Memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja dilakukan

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja

tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pemimpin sangatlah berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi penutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembina disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan utama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.

### **2.3 Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayati (2017), menyatakan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya adanya air conditioner (AC). Sedangkan menurut Sutisno (2017) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana



dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain

### **2.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### 2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2017) menyatakan indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari sebagai berikut:

#### a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

#### b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### **2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Mangkunegara dalam Wijaya (2017) menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik antara lain :

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

- 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

#### **2.4 Kinerja Karyawan**

Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Menurut Afandi (2018) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2016), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil

upaya seseorang yang ditemukan dalam kemampuan karakteristik pribadinya terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah diterapkan. Menurut Rosminah (2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sejalan dengan hal tersebut, disiplin kerja serta faktor lingkungan kerja baik fisik memiliki porsinya tersendiri dalam meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan .

#### **2.4.1 Indikator Kinerja**

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Terdapat lima indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno dalam Hafidzi dkk (2019), Indikatornya adalah :

1. Tingkat kerapian pekerjaan: Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.
3. Kualitas pekerjaan: Kuantitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.
4. Kuantitas pekerjaan: Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.
5. Pengetahuan kerja: Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

#### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

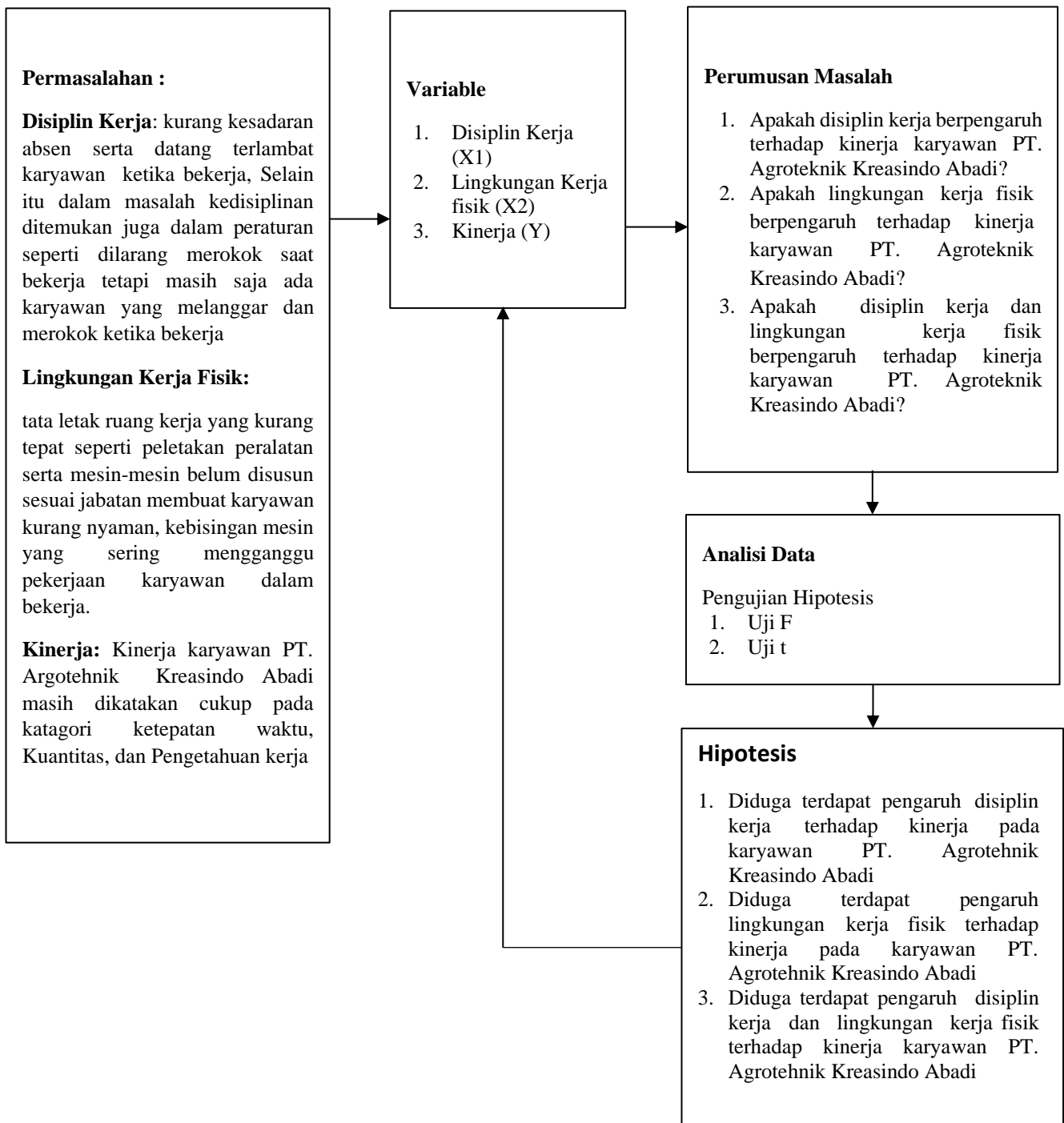
4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja

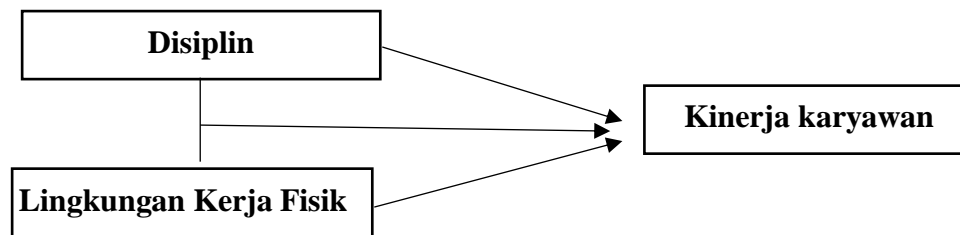
## 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi terhadap penelitian
1.	<b>Febriani (2017)</b>	Pengaruh,Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Jombang	Berdasarkan hasil analisis data, terdapat pengaruh secara positif antara variabel lingkungan kerja fisik disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Jombang	Pada penelitian ini terdapat perbedaan. variabel X1 Lingkungan kerja fisik, X2 disiplin kerja. Sedangkan variabel Y Masih Sama Yaitu Kinerja	Memiliki kontribusi karena variabel penelitian sama sehingga dapat menjadi revesi penelitian
2.	<b>Marayasa (2019)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan disiplin Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Pada penelitian ini terdapat perbedaan. variabel X1 motivasi kerja X2 disiplin kerja Sedangkan variabel Y Masih Sama Yaitu kinerja	Memiliki kontribusi karea variabel X1 disiplin kerja dan Y kinerja memiliki kesamaan sehigga dapat menjadi revesi penelitian
3.	<b>Priatna (2020)</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga	Pada penelitian ini terdapat perbedaan. variabel X1 lingkungan kerja fisik, X2 disiplin kerja. Sedangkan variabel Y Masih Sama Yaitu Kinerja	Memiliki kontribusi karena variabel penelitian sama sehingga dapat menjadi revesi penelitian
4	<b>Ekhsan (2020)</b>	The Effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia	The results of study indicated that discipline and motivation has a positive and significant effect on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia	Pada penelitian ini terdapat perbedaan. variabel X1 Disiplin , X2 Motivasi . Sedangkan variabel Y Masih Sama Yaitu Kinerja	Memiliki kontribusi karena variabel X1 disiplin kerja dan Y kinerja memiliki kesamaan sehingga dapat menjadi revesi penelitian
5	<b>Ekhsan (2020)</b>	Effect of work environment and job statisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries	The results showed work environment and job statisfaction has a significant effect on employee performance in PT. Nesinak Industries	penelitian ini terdapat perbedaan. variabel X1 lingkungan kerja fisik, X2 kepuasan kerja sedangkan varibael Y masih sama yaitu kinerja	Memilikikotribusi karena variabel X2 lingkungan kerja fisik dan Y kinerja memiliki kesamaan sehingga dapat menjadi revesi penelitian

## 2.6 Kerangka Berfikir



## 2.7 Kerangka Penelitian



## 2.8 Hipotesis

Sujarweni (2021) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 2.8.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang dalam menaati peraturan atau kaidah yang ditetapkan dilingkungan perusahaan, Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Naila Amrillah Zakiyah 2021). Syakarni (2017) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Diperkuat dengan penelitian Marayasa (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y1)**

### 2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan



menentramkan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada customer. Sedarmayati (2017), menyatakan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh priatna (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistic yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indicator lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

## **H2: Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

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

Apabila organisasi mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik maka akan membuat karyawannya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun apabila lingkungan kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap pegawai maka hal tersebut tidak akan efektif. karyawan yang pada dasarnya memiliki disiplin yang rendah akan sulit terpengaruh oleh lingkungan kerja fisik yang baik yang ada dikaryawan, sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai lingkungan kerja fisik yang buruk

maka hasil kerja karyawannya tidak maksimal. Walaupun karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi, namun apabila fasilitas yang ada di kantor tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung, maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

**H3: Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**