

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Susilo *et al.*, (2024) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurastuti *et al.*, (2024) kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawanselama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Sedangkan menurut Aziz dan Caraka (2024) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Tamin dan Sri (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai *et al.*, (2015:408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Pemberian imbalan yang serasi
2. Mendorong pertanggung jawaban dari perusahaan
3. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain
4. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
9. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM

11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
12. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
13. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
14. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
15. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
16. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

2.1.2 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan: Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan: Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem: Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi: Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatricia *et al.*, (2020) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

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.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atas 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 merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja..

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dewi et al., (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan :

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.
3. Tanggung jawab. Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilkaukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.
4. Kerjasama. Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif. Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut susilo *et all.*, (2024) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Aziz dan Caraka (2024), berpendapat bahwa disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Rukmana dan Pramudito (2024) disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedurkerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun pasti diperlukan untuk meminimalisir suatu kegiatan dan tujuan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan karena adanya disiplin kita bisa cepat menyelesaikan semua kegiatan.

Menurut Zsazsa *et all.*, (2024), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan yang berlaku baik di dalam instansi maupun organisasi.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2.2.1 Ciri - Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.2.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal *et all.*, (2015:600), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu:

1. Aturan tungku panas. Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
2. Tindakan Disiplin Progresif. Tindakan disiplin progresif di (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif. Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman

hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelesaian. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan.

2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nurastuti *et all.*, (2024) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi 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 karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nurastuti *et al.*, (2024) beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.
5. Etika Kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:45) mengatakan bahwa “Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Menurut Luturlean *et all.*, (2023) lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang harus diciptakan yang mendukung aktivitas kegiatan setiap hari dengan suasana kekeluargaan yang erat. Menurut Noorainy (2018:55) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Rohayani *et all.*, (2022) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

Dari beberapa konsep diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama karyawan atau dengan atasan dan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh perasaan.

2.3.1 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Permana *et all.*, (2023) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya yaitu a) Pelayanan makan dan minum. b) Pelayanan kesehatan. c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam kantor atau instansi tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019:80) ada dua macam jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan- hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.3.3 Unsur – Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Purwanti *et all.*, (2022) unsur-unsur lingkungan non fisik pada perusahaan adalah :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan munculnya perubahan- perubahan kebijakan. Lingkungan kerja yang nyaman akan tercipta apabila terbangun komunikasi yang efektif efisien sehingga membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling bekerja sama pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindari, sehingga dibutuhkan saling mengerti, memahami, merasakan satu dengan yang lain. Ketika hubungan antar karyawan ini terbangun dengan harmonis tentu akan menciptakan kepuasan kerja serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:30), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan antara lain :

1. Struktur kerja, merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Tanggung jawab kerja, merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga merupakan kesadaran akan kewajibannya dalam suatu pekerjaan atau tugas yang sedang dipegangnya.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, dalam arti lingkungan kerja yaitu sikap yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya sebagai perwujudan rasa peduli atau simpati terhadap kinerja karyawannya sebagai bentuk apresiasi.
4. Kerja sama antar kelompok, merupakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tetapi juga dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. Karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang mana tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lainnya.
5. Kelancaran komunikasi, dalam lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antara pekerjaan satu dengan yang lainnya. Baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

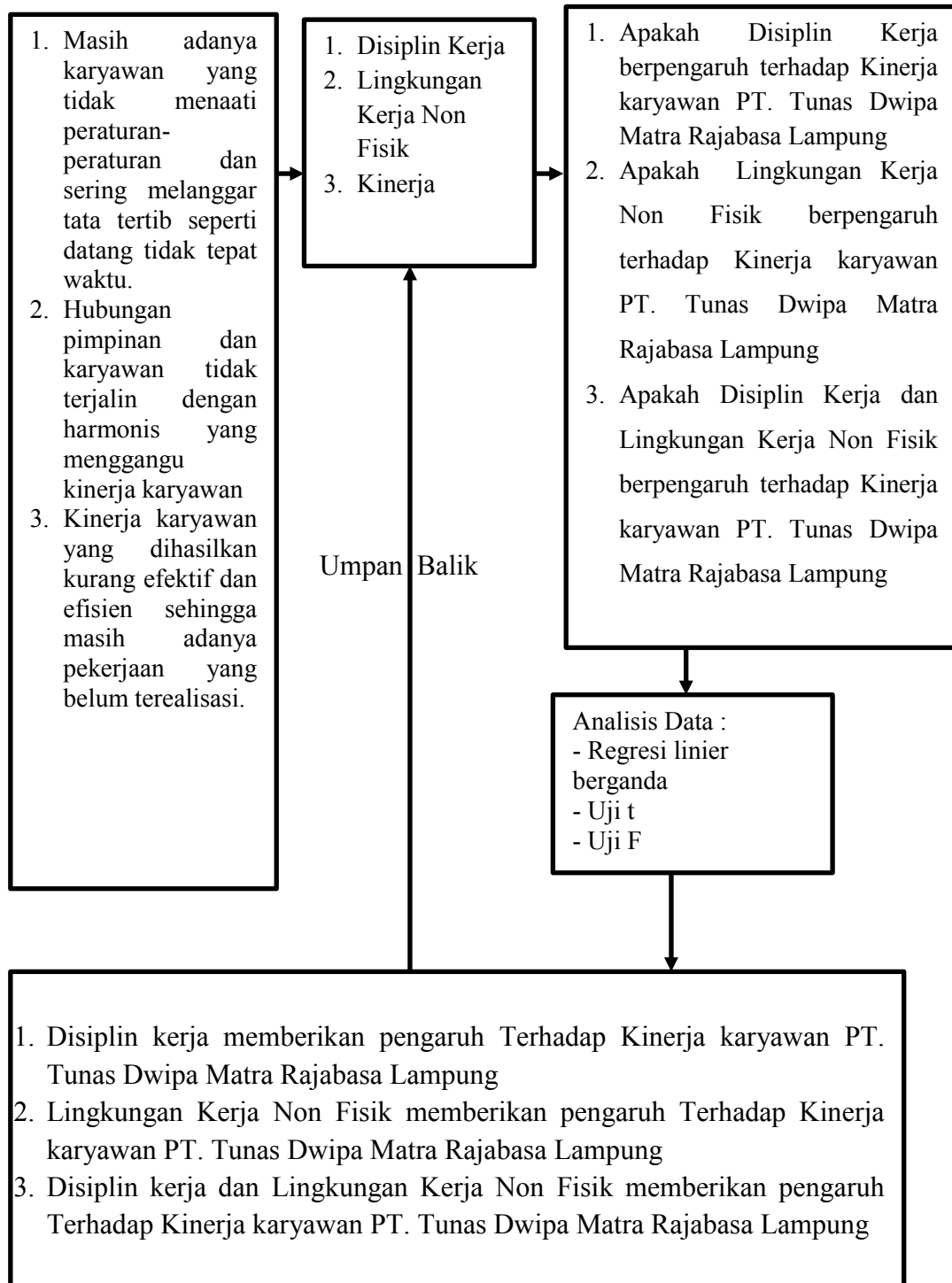
Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti/Tahun	Hasil
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Indofoof Sukses Makmur Bekasi	Nurastuti <i>et all.</i> , (2024)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Indofoof Sukses Makmur Bekasi
2	<i>The influence of work discipline, motivation and compensation on employee performance (study at PT Billy Indonesia)</i>	Febrian <i>et all.</i> , (2024)	<i>The research results show that work discipline, motivation and compensation has a positive and significant effect on employee performance</i>
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia	Purwanti <i>et all.</i> , (2022)	Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan non fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Sales People Pada Jaringan Dealer PT. Astra Honda Motor Di Provinsi Nusa Tenggara Barat	Handoko <i>et all.</i> , (2023)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja PT. Astra Honda Motor Di Provinsi Nusa Tenggara Barat
5	<i>the effect of the non-physical work environment on employee performance PT. Karya Anugerah Bersama</i>	<i>Purba et all.</i> , (2023)	<i>The results of this study found that the non-physical work environment influences employee performance PT. Karya Anugerah Bersama</i>

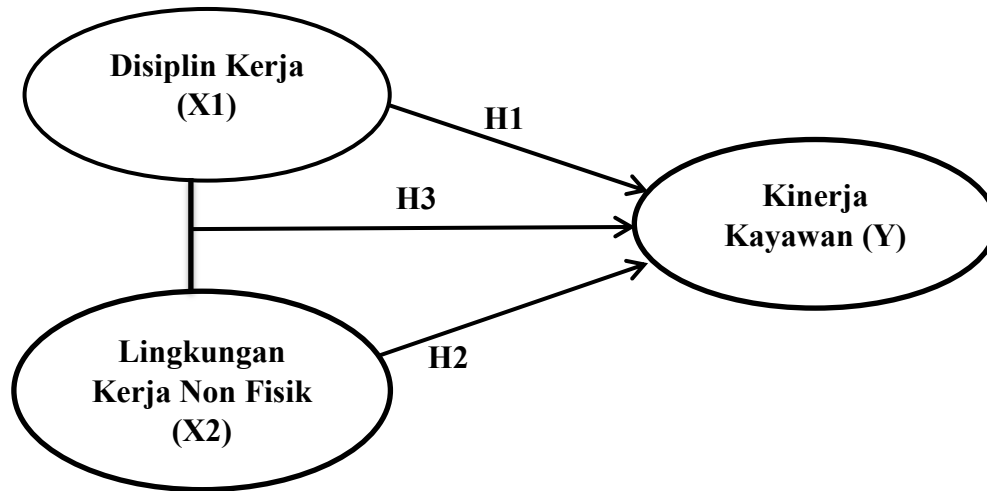
Sumber Data : Journal

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2014:44) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan bagian variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya berjalannya tingkat kedisiplinan yang lebih efektif akan meningkat hasil kerja dan akan membantu dalam pencapaian kinerja baik secara individual maupun terhadap perusahaan. Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. Menurut Susilo *et all.*, (2024)

mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Menurut Zsazsa *et al.*, (2024), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu perlu di uji apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Adanya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah hal yang paling penting dalam suatu ruang lingkup organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi. Menurut Sedarmayanti (2019:45) mengatakan bahwa “Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Noorainy (2018:55) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Oleh karena itu perlu di uji apakah Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan

Hubungan antara disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja memang memiliki peran penting. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja non fisik yang baik juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Menurut Rukmana dan Pramudito (2024) disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedurkerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun pasti diperlukan untuk meminimalisir suatu kegiatan dan tujuan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan karena adanya disiplin kita bisa cepat cepat menyelesaikan semua kegiatan. Menurut Luturlean *et all.*, (2023) lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang harus diciptakan yang mendukung aktivitas kegiatan setiap hari dengan suasana kekeluargaan yang erat.

Oleh karena itu perlu di uji apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan