

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), 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 moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

### 2.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah diuraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

### **2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Tb. Sjafrli Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik.

### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut:

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran .
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

## **2.2 LINGKUNGAN KERJANON FISIK**

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan satu sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga. Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempatkerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangantermasuk juga hubunganantara orang-orang yang ada di tempattersebut.

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tempat kerja yang baik, ventilasi, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, pewarnaan dan hal lainnya yang berhubungan dengan tempat tinggal seseorang (Handoko, 2001:195).

### **2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Robbins & Coulter dalam Sedarmayanti (2009:93) lingkungan kerja dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus :

#### **1. Lingkungan Umum**

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan kondisi teknologi yang meliputi:

##### **a. FasilitasKerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

##### **1. Fasilitas alat kerja**

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapatmelakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas perlengkapan kerja  
Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyebar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas sosial  
Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi social meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b. Teknologi

Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, mejadanlainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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

#### **2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

##### **1. Tanggung jawab kerja**

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

##### **2. Struktur kerja**

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

##### **3. Kelancaran komunikasi**

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

#### 4. Kerjasama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerjasama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Indikator lingkungan kerja sebaiknya dipenuhi oleh seluruh perusahaan. Jika bisa dipenuhi, maka karyawan yang bekerja di dalamnya bisa nyaman bekerja dan bisa memberikan performa yang terbaik juga. Kedua belah pihak, dari pihak perusahaan dan karyawan, akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semoga informasi tentang indikator lingkungan kerja non fisik ini bermanfaat untuk anda.

#### **2.4. Kedisiplinan Kerja**

Menurut Shafri (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan apalagi jika perusahaan tersebut adalah perusahaan jasa, yang mana ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dan keramah tamahan merupakan modal utama dalam mensukseskan tujuan atau visi dan misi suatu organisasi. Jika disiplin dalam melaksanakan kegiatan tersebut tidak dijalankan besar kemungkinan perusahaan tidak akan maju. Oleh sebab itu kedisiplinan merupakan kunci dari perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

#### **2.4.1 Faktor-Faktor Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak factor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2000 : 194), diantaranya adalah :

1. Teladan pimpinan disiplin kerja serta hubungannya dengan prestasi kerja. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplina baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang baik.
2. Balas jasa Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan sehingga akan menimbulkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pemerintah harus memberikan balas jasa yang relative memadai bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kedisiplinan karyawan tidak akan baik apabila balas jasa yang diberikan pada karyawannya kurang memuaskan kebutuhan beserta keluarganya.
3. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan ini hendaknya diwujudkan oleh pimpinan dalam mengatur bawahannya, jangan membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan adanya keadilan ini akan menciptakan perasaan yang tenang dan senang para karyawan sehingga akan menimbulkan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. **Waskat (Pengawasan melekat)** Waskat merupakan tindakan yang nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku/moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat yang efektif akan mendorong kedisiplinan dan moral kerja karyawannya, karena karyawan merasa mendapat perhatian, pengawasan, bimbingan dan pengarahan dari atasannya. Dengan waskat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya sehingga kondisi setiap bawahan dapat dinilai secara objektif.
5. **Sanksi hukuman** Sanksi hukuman harus ada di setiap organisasi karena dengan adanya sanksi hukuman maka para karyawan akan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya sehingga para karyawan akan disiplin dalam mematuhi aturan-aturan dan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
6. **Ketegasan** Ketegasan ini harus benar-benar diterapkan dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Ketegasan ini biasanya berhubungan dengan sanksi hukuman atau peraturan tentang disiplin yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan adanya ketegasan dari sanksi hukuman tersebut maka para karyawan akan merasa enggan untuk melakukan penyimpangan dan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaannya, Karena para karyawan menyadari kalau pekerjaannya menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan.
7. **Hubungan kemanusiaan** Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawan. Jika hubungan kemanusiaan yang serasi maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

### 2.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 3 (tiga) menurut Erwanto (1980 : 2) sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturanaturan dan mencoba menghindari terhadap aturan-aturan yang ada. Sasaran tindak pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat kesalahan.
3. Disiplin Progresif Disiplin progresif adalah perusahaan bila menrapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukumanhukuman yang lebih berat terhadap pelanggaranpelanggaran yang dilakukan berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan hukuman yang lebih memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan demi memperbaiki kesalahan. Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukan sebagai berikut :
  1. Teguran secara lisan oleh personalia
  2. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
  3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
  4. Diturunkan pangkatnya / jabatannya
  5. Dipecat.

### 2.4.3 Indikator-indikator Kedisiplinan Kerja

Beberapa indikator kinerja Menurut (Irham Fahmi, 2013: 4) yaitu:

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

#### 1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

#### 3. Loyalitas

Loyalitas diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini sesuatu yang timbul tanpa adanya paksaan tapi timbul dari kesadaran sendiri.

#### 4. Disiplin

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

#### 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

#### 6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 7. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah

## 2.4 Peneliti Terdahulu

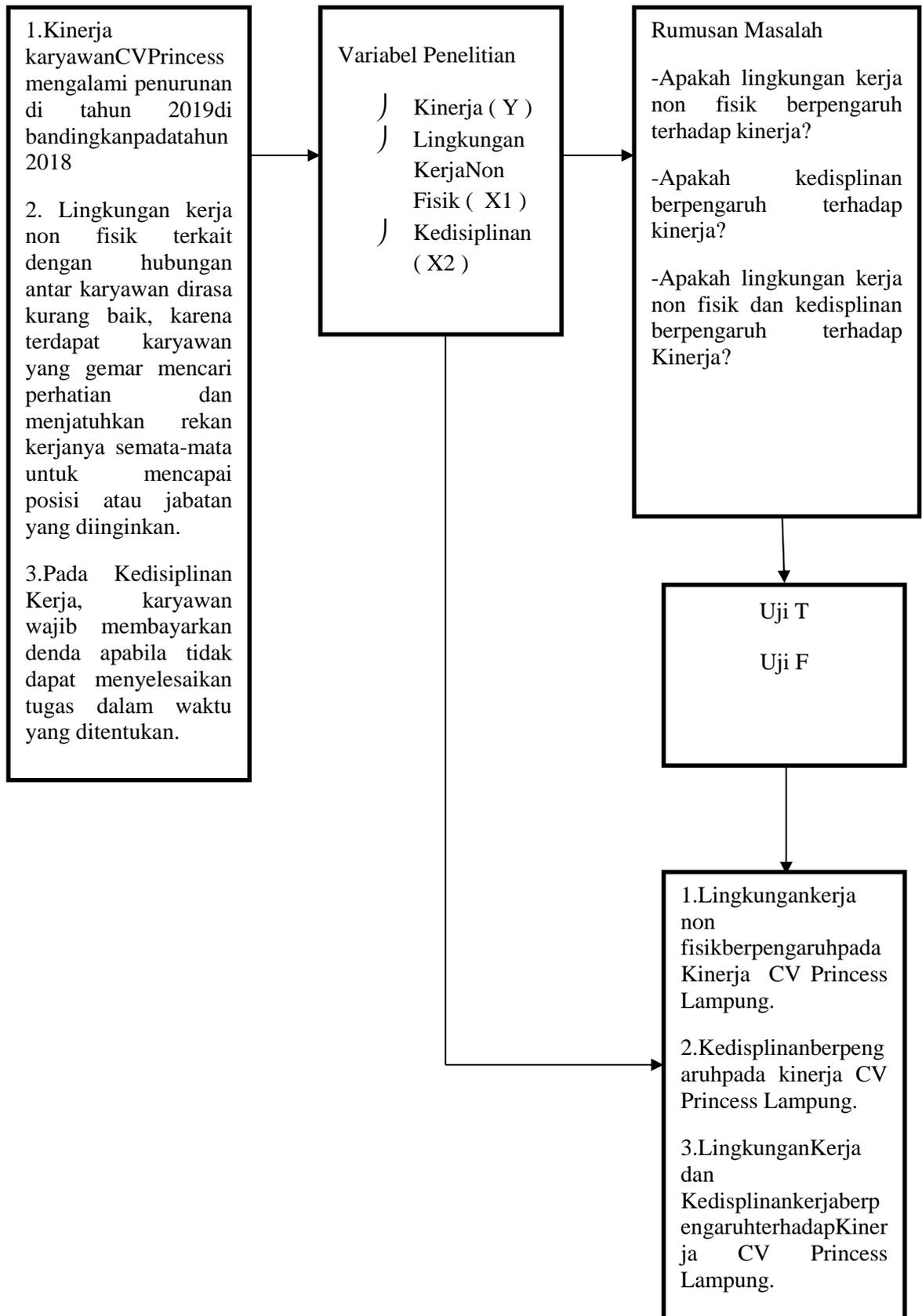
No	NamaPeneliti	JudulPenelitian	SubjekPenelitian	VariabelPenelitian	HasilPenelitian
1	KurniaIndriati,Suyitno	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENGIKUTI KURSUS STIR MOBIL DILEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN MAHKOTA GRASS PURWOREJO	LembagaKursusdanPelatihanMahkota Grass Purworejo	Motivasi	Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat peserta didik mengikuti kursus di LKP Mahkota Grass Purworejo adalah 1) motivasi terhadap minat kursus yang memiliki total efek 0,849 dengan koefisien jalur 0,359 sebagai efek langsung dan 0,245 sebagai sebagai efek tidak langsung; 2) faktor lembaga terhadap minat kursus dengan koefisien jalur sebesar 0,587 sebagai efek langsung; 3) motivasi terhadap faktor lembaga dengan koefisien jalur sebesar 0,417 sebagai efek langsung; 4) dan motivasiterhadap faktor

					keluarga dengan koefisien jalur sebesar 0,395 sebagai efek langsung.
2	Erlina Kristanti	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)	Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, stress kerja dan kinerja	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.
3	Widya Candira Dewi	Pengaruh Penetapan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Kursus Stir Mobil (Studi Pada CV Tulus Jaya Ciputat)	CV Tulus Jaya Ciputat	Penetapan Harga dan Keputusan Pembelian	Terdapat pengaruh signifikan pada variabel harga terhadap variabel keputusan konsumen.

		Skripsi Manajemen, 2015 )			
4	Samuel Tulenan	THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF STATE ASSETS AND AUCTION SERVICE MANADO	State auction and wealth service office	Work Environment , Compensation dan Employee Performance	The results showed that the Work Environment and Compensation had a positive and significant effect on employee performance simultaneously, and also the work environment had a positive and significant effect on employee performance partially, while compensation had a positive but not significant effect on employee performance partially.
5	Muhammad Sofyan, Abdul Rahman M, Muh.Jobhar Bima, SyamsuNujum	The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi	Office of the Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi.	Discipline, job satisfaction, performance, career	Career development has significantly positive effect towards the working satisfaction, Working discipline has insignificantly positive effect

					towards the working satisfaction, Working discipline has significantly positive effect towards performance
--	--	--	--	--	--

## 2.5 Kerangka Pikir



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Apabila lingkungan kerja yang baik maka kinerja pun akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri oleh karna itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dan menyenangkan untuk karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi, kerja sama antar kelompok.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Erlina Kristanti (2017) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja.

Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Jika lingkungan kerja non fisik memiliki suasana yang baik dan komunikasi yang baik maka itu akan meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu perusahaan harus bisa membuat kondisi lingkungan kerja yang baik. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja CV Princess Lampung.**

### 2.6.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Jika kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja. Kedisiplinan bisa dilihat absen para karyawan, pekerjaan yang diberikan pada karyawan di selesaikan tepat waktu nya, para karyawan pun datang dan pulang tepat

waktu nya. Selain itu perusahaan juga memenuhi hak karyawan tepat pada waktu nya, agar para karyawan lebih baik lagi kinerja nya.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Anis Syamsu Rizal (2017) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja. Menurut Shafri (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan juga memiliki peran yang penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik, seperti absensi, menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dan jam masuk pulang kantor, oleh sebab itu para karyawan harus disiplin dan perusahaan juga harus bisa membuat disiplin karyawannya. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H<sub>2</sub>: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja CV Princess Lampung.**

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerjadan Kedisiplinan terhadap Kinerja**

Jadi antara Lingkungan kerja non fisik dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan oleh karna itu tiap-tiap perusahaan harus memperhatikan tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi, kerja sama antar kelompok. Dan para karyawan pun harus bertanggung jawab apa yang telah diberikan perusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu nya, datang dan pulang pada waktunya. Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Jika lingkungan kerja non fisik memiliki suasana yang baik dan komunikasi yang baik maka itu akan meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu perusahaan harus bisa membuat kondisi lingkungan kerja yang baik.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh oleh Anis Syamsu Rizal (2017) dan Erlina Kristanti (2017) lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh

postif pada kinerja. Menurut Shafri (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan juga memiliki peran yang penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik, seperti absensi, menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dan jam masuk pulang kantor, oleh sebab itu para karyawan harus disiplin dan perusahaan juga harus bisa membuat disiplin karyawan nya. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja non fisik dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja CV Princess Lampung.**