

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi antara karyawan dengan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu, absen kerja, serta sikap yang kooperatif. Hasibuan (dalam Indrasari, 2017) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya. Menurut Payaman Simanjuntak (dalam Rivai, dkk. 2015) kinerja adalah suatu hasil dari kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan, kinerja yang berdasarkan tanggung jawab seorang karyawan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai (Dalam Asnawi, 2019) Mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu untuk mendapatkan output demi tercapainya tujuan perusahaan yang optimal.

Mangkunegara (2011) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan karena telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang telah dicapai serta mengarah pada tindakan serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, kinerja diartikan juga sebagai hasil usaha seorang karyawan yang dicapai dengan kemauan dan perbuatan karyawan dalam keadaan tertentu. Menurut Indrasari (2017) Kinerja

merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Indrasari, 2017) menatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori – teori diatas dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pencapaian kerja para karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan dengan tujuan untuk memperoleh prestasi kerja, dan mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012) mengatakan bahwa penilaian kinerja memberikan tujuan dan manfaat bagi suatu perusahaan atau instansi, antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan kuantitas dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi ini juga dapat bertujuan untuk menilai dan memutuskan promosi kerja, penempatan posisi yang tepat, dan memutasi karyawan.
2. Pengembangan diri setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini memberi manfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap perusahaan menilai kinerja karyawannya, hal ini bertujuan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah untuk perlu ditingkatkan dengan melakukan pengembangan baik melalui pelatihan maupun pendidikan.

3. Pemeliharaan sistem. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari karyawan, evaluasi hasil tujuan yang dicapai oleh karyawan maupun tim, perencanaan sumber daya manusia yang terorganisir, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan perusahaan, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai landasan dalam menindak lanjuti posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berhubungan dengan pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Bangun (2012) mengatakan bahwa terdapat tiga jenis kriteria dalam penilaian kinerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kriteria berdasarkan sifat, berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini berpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, ini mengarah pada abagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik.
3. Kriteria berdasarkan hasil, jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Pengukuran berdasarkan hasil yang dapat diterapkan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan pengukuran penilaian kinerja karyawan, standar penilain kinerja harus dapat diukur dan dipahami secara baik dan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur menggunakan 5 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebagai output yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu ke tempat kerja dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat juga dinilai melalui kemampuannya dalam bekerjasama antar rekan kerja lainnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (dalam Farida dan Sri, 2016) mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi

Menurut Handoko, (dalam Farida dan Sri, 2016) mengemukakan pendapat sebagai berikut disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasi. Menurut Simamora (dalam Farida dan Sri, 2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Adapun menurut Rivai (dalam Farida dan Sri, 201) 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.

Bedjo Siswanto (dalam Farida dan Sri, 2016) Yaitu Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

Berdasarkan teori – teori diatas dapat didefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mematuhi semua peraturan organisasi atau instansi dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan wajib diterapkan dalam suatu organisasi dan instansi. dengan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi dan instansi seoptimal mungkin.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013) ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai

dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Melaksanakan suatu pendekatan disiplin kerja yang baik, maka ada hal yang harus di perhatikan yaitu jika salah melakukan pelaksanaannya maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) ada 3 pendekatan disiplin, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta – faktanya.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan bertujuan bertujuan berasumsi bahwa:
- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b) Disiplin bukanlah suatu hukuma, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.4 Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (dalam, Dhifafsari, et al. 2022), lingkungan kerja non fisik ialah hal-hal yang memiliki kesinambungan atas hubungan kerja, seperti hubungan kerja dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Didefinisikan oleh Nitisemito (dalam, Dhifafsari, et al. 2022), bahwa lingkungan kerja non fisik ialah gambaran kondisi yang mendukung kerja sama antara pemimpin dengan bawahan, atau dengan rekan kerja yang memiliki posisi setara di tempat kerja. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja *non* fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antar sesama rekan kerja, ataupun hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan menurut Sedarmayanti (2011) dibagi menjadi dua, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar karyawan sangat diperlukan dalam pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang muncul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan

kerja yang baik antara satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerja sama atau saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Sikap atasan kepada bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah dan nyaman untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Pada perusahaan sikap pemimpin antara karyawan nya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Menurut Duane et al (dalam Mangkunegara dan Prabu, 2011) lingkungan kerja *non* fisik merupakan semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja *non* fisik terdiri menjadi dua yaitu, lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

1. Lingkungan kerja temporal
 - a) Waktu jumlah jam kerja, dalam kebijakan kepegawaian indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.
 - b) Waktu istirahat kerja, waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat lagi dan bahkan dapat meningkatkan kinerja secara efisien.

2. Lingkungan kerja psikologis

- a) Kebosanan, kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, serta pemberian motivasi kerja
- b) Pekerjaan yang monoton, suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja karyawan.
- c) Keletihan, keletihan bekerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, *turnover* dan kecelakaan kerja.

Menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa hubungan antara rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

1. Hubungan individu, diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan – rekan kerja sekerja maupun atasan.
2. Hubungan kelompok, sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Berdasarkan teori – teori diatas dapat didefinisikan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu hubungan baik dengan rekan kerja yaitu

kerjasama ataupun sikap saling tolong menolong, dan hubungan antar karyawan dengan atasan, yang dimana atasan memberikan motivasi, dan mengayomi serta mendengarkan karyawan yang ada dilingkunga kerja demi terciptanya hubungan yang harmonis.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja kerja fisik dibagi ke dalam dua kategori, yaitu:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Contohnya: pusat kerja, meja, kursi, ruangan dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau biasa disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, (Contohnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain).
2. 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. Atau pun antar sesama karyawan. Wursanto (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu hal yang meyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik melibatkan perasaan baik positif maupun negatif antara karyawan dan atasan maupun antar sesama karyawan

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja, penerangan dan pencahayaan sangat berpengaruh bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja, dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda – beda.
3. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni sebagai proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukan para ahli untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi – bunyi yang tidak dikehendaki oleh pendengaran.
6. Getaran mekanis di tempat kerja, getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis.
7. Bau – bauan di tempat kerja, bau – bauan di sekitar lingkungan tempat kerja dengan bau yang tidak sedap dianggap sebagai pencemaran.
8. Tata warna di tempat kerja, menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya.
9. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja akan tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10. Musik di tempat kerja, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
11. Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu memperhatikan adanya keberadaannya.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Soetjipto (2010), dengan indikator sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis, hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan yang pribadi antara satu sama lain. Kesempatan untuk maju
2. Kesempatan untuk maju adalah suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang lebih.
3. Keamanan dalam pekerjaan, keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, keamanan yang dimaksud adalah keamanan pribadi milik karyawan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soetjipto (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja non fisik, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis.
2. Kesempatan untuk maju.
3. Keamanan dalam pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

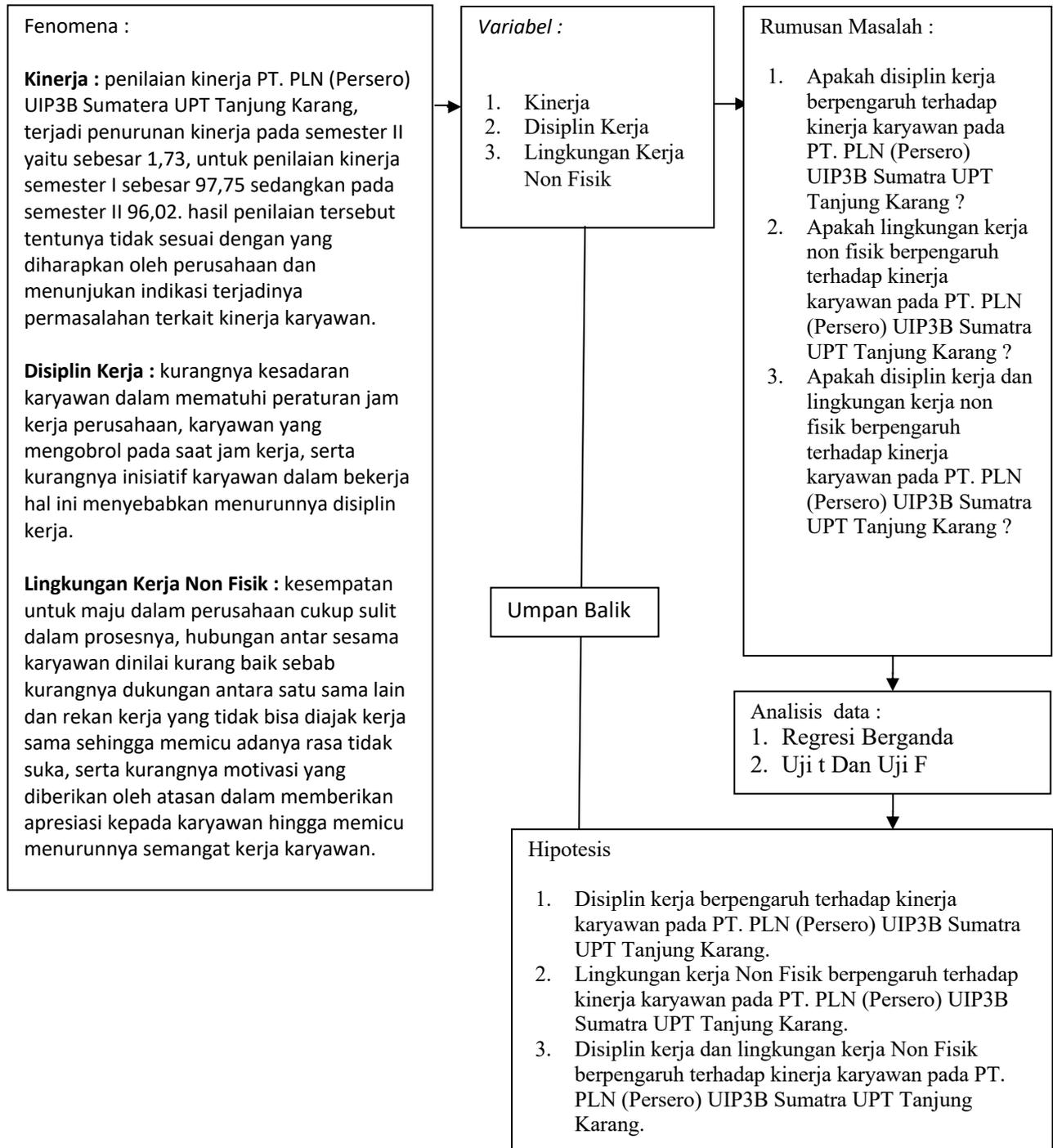
Dalam kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variable	Hasil
1	Susanti (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sat nusaparsada tbk	Lingkungan kerja (x1), disiplin kerja (x2) dan kinerja (y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Chasanah, feb amni, dan wiwit. (2022)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt iss indonesia area wtc 3 sudirman	Disiplin kerja (x) dan kinerja (y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Suryadi, sachro.(2022).	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt prima abadi di jakarta	Lingkungan kerja (x) dan kinerja (y)	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Prasetyo, lia vidiawati. (2022)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt trans retail indonesia	Disiplin kerja (x) dan kinerja (y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Fitri dan ary ferdian (2021)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada pt. Infrastruktur telekomunikasi indonesia	Lingkungan kerja fisik (x1), lingkungan kerja non fisik (x2) dan kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt. Infrastruktur telekomunikasi indonesia.

Sumber: Data Diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2016) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

2.6.1 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

Menurut Hasibuan (dalam Farida dan Sri, 2016) mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Chasanah, Feb Amni, dan Wiwit (2022) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kedisiplinan karyawan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Instansi dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap sifat karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada maksimalnya hasil kinerja yang dicapai. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

2.6.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

Duane et al (dalam Mangkunegara dan Prabu, 2011) lingkungan kerja *non* fisik merupakan semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja *non* fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antar sesama rekan kerja, ataupun hubungan antara atasan dengan bawahan. Dalam penelitian yang dilakukan Fitri dan Ary Ferdian (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perasaan positif yang dirasakan karyawan baik hubungan mereka antar sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan maka semakin baik kinerja yang akan mereka dihasilkan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

2.6.3 Pengaruh Antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

Rivai (dalam Farida dan Sri, 2016) 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. Sedarmayanti (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan karyawan misalnya hubungan antara pimpinan dengan karyawan, maupun hubungan antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka semakin meningkat kinerja yang akan mereka dihasilkan. Instansi dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap sifat karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada maksimalnya hasil kinerja yang dicapai. serta semakin tinggi perasaan positif yang dirasakan karyawan baik hubungan mereka antar sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan maka semakin baik kinerja yang akan mereka dihasilkan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang