

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

PERPUSTAKAAN  
UNIV. MUHAMMADIYAH  
PURWOKERTO

### A. Landasan Teori

#### 1. Lingkungan kerja

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana manusia saling berkomunikasi untuk memecahkan segala permasalahan yang timbul dalam kehidupannya dan sekaligus sebagai tempat dimana manusia mendapatkan suatu masalah (Hamdiyah, 2016). Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Efriansyah dalam Mukhammad (2019) lingkungan kerja merupakan wadah atau lingkup serta tempat kerja dimana seseorang melakukan aktifitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada sewaktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugas.

## **b. Faktor –faktor pendorong lingkungan kerja**

### **1. Pencahayaan**

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

### **2. Suhu Udara**

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012).

### **3. Kelembaban**

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### **4. Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran

udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2013:26).

#### 5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

#### 6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173).

#### 7. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok.

Menurut Sendarmayanti dalam (Wulan,2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar,jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua

faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

## **1. Faktor lingkungan kerja fisik**

### **a. Pewarnaan**

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan,akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat,sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

### **b. Penerangan**

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat manunjukkan hasil yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

### **c. Udara**

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup,dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup,akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **d. Suara bising**

Suara yang bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam organisasi.

#### **e. Ruang gerak**

Didalam organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberi kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga organisasi harus dapat menghindari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### **f. Keamanan**

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman, karyawan

tersebut akan menjadi gelisah dan tidak bisa konsentrasi dalam pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

**g. Kebersihan**

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

**2. Faktor lingkungan kerja non fisik**

- a. **Struktur kerja**, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. **Tanggung jawab kerja**, yaitu sejauh mana pekerja merasa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. **Perhatian dan dukungan pemimpin**, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d. **Kerjasama antar kelompok**, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

e. **Kelancaran komunikasi**, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Ahyari dalam (Nurdin, 2021) yaitu:

1. Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan
2. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja. Suhu udara dalam ruangan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja

3. Suara bising adalah tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya. Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk tempat bekerja. Pemilihan warna yang tepat akan meningkatkan motivasi dalam bekerja
5. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk peralatan kerja, seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya
6. Keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 2. Pelatihan kerja

### a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2014), pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millenium ini. Menurut Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara, (2017), *“Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purpose”* (pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas). Sedangkan menurut Edwin

B. Flippo dalam buku Sendarmayanti(2017), pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan,kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan,keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan

produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kecelakaan kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### c. Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu : in-house dan external training. In-house training (IHT) dapat berupa kegiatan on the job training (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan external training terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.

A. *In-house training. On the job training (OJT)* merupakan orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

Menurut Gary Dessler, orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan. Program-program ini dapat dimulai dari

pengenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal yang panjang.

**B. External training** Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan diluar (outside training), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah: memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan bisa sekaligus dengan program ice breaking perusahaan (refresing).

#### **d. Indikator Pelatihan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini. Menurut Handoko dalam (Ana Sadatul, 2017), terdapat lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan kerja yaitu :

1. Metode pelatihan, Dapat diukur dengan melihat metode apa yang digunakan dalam pelatihan di perusahaan atau organisasi karena metode pelatihan sangat menentukan keberhasilan proses pelatihan.
2. Fasilitas pelatihan Dapat diukur dengan melihat kelengkapan fasilitas yang digunakan dalam kegiatan pelatihan dan penggunaan fasilitas pelatihan.
3. Kemampuan peserta Dilihat dari seberapa pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki para peserta pelatihan dalam perusahaan yang diikuti oleh seluruh pegawai baik pegawai baru maupun pegawai lama.

4. Kemampuan Pelatih Dengan melihat kemampuan dan pengetahuan pelatih program pelatihan harus benar – benar menguasai materi baik secara teori maupun praktek.
5. Materi pelatihan Ditinjau dengan melihat apa yang akan di kembangkan dari peserta pelatihan dengan menyajikan materi yang mudah dipahami oleh para peserta pelatihan

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry dalam Sutrisno(2019) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan(hukuman),karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Keith Davis dalam buku Mangkunegara(2017), menyatakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Sastrohadiwiryo dalam Marsoit (2017), suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab organisasi itu sendiri.

Dari pengertian di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dan hukuman adalah cara terakhir setelah semua cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

#### **b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-

konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Charolina (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Jika pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena di dalam lingkungan organisasi semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan Hal ini sangat

diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### **D. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Harlie dalam (Agung, 2013) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Selalu Hadir Tepat Waktu
2. Selalu Mengutamakan Presentase Kehadiran
3. Selalu Mentaati Ketentuan Jam Kerja
4. Selalu Mengutamakan Jamkerja Yang Efisien Dan Efektif
5. Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya
6. Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi
7. Memiliki Sikap Yang Baik
8. Selalu Kreatif Dan Inovatif Dalam Berkerja.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Ery,Puspa(2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara(2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rivai dalam Purnawati(2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

##### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu (Robbins dalam Nikmah,2018):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

#### **d. Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2011, p.262), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara

berkala kinerja seseorang. Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

| No | Penulis & Tahun  | Variabel yang digunakan   | Hasil   |
|----|--|---|---|
| 1. | Rizal Nabawi(2019)<br><br>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage:Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183<br>ISSN 2623-2634              | Independent<br>X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja<br>X <sub>2</sub> : Kepuasan kerja<br>X <sub>3</sub> : Beban Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai   |
| 2. | Elizar,Hasrudy Tanjung(2018)<br><br>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage:Vol 1, No. 1, 2018,46-58<br>ISSN 2623-2634                 | Independent<br>X <sub>1</sub> : Pelatihan<br>X <sub>2</sub> : Kompetensi<br>X <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai       | 1.pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<br>2.adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja<br>3.lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.                                    |
| 3. | Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri(2019)<br><br>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage:Vol 2, No. 1,Maret 2019, 16-30<br>ISSN 2623-2634 | Independent<br>X <sub>1</sub> : Penempatan<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br>X <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai        | 1.secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai<br>2.variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai<br>3. variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 4. | Indra Marjaya,Fajar Pasaribu(2019)   | Independent<br>X <sub>1</sub> : Kepemimpinan<br>X <sub>2</sub> : Motivasi   | 1.terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan  |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    | Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147 ISSN 2623-2634  | X <sub>3</sub> : Pelatihan<br>Dependent<br>Y : Kinerja  | kinerja karyawan<br>2. motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang<br>3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 5. | ANGGITA SETIA TJAHYANTI(2017)<br><br>JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI ISSN: 1410 - 9875 Vol. 19, No. 1a, November 2017, Issue 2, Hlm. 76-81 ISSN: 1410 - 9875 | Independent<br>X <sub>1</sub> : Pelatihan<br>X <sub>2</sub> : Pengalaman Kerja<br>X <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai     | 1. variabel pelatihan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,416 dimana nilai tersebut lebih besar 0,05 maka pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.<br>2. Pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,017 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 maka pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.<br>3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipi. |
| 6. | Abner Naa(2017)<br><br>Jurnal Renaissance, Volume 2 No. 02, Agustus 2017, hlm: 167-176 e-ISSN : 2527-564X  | Independent<br>X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja<br>X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja<br>X <sub>3</sub> : Pelatihan Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai | 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan terdapat pengaruh positif<br>2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan terdapat pengaruh positif<br>3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan terdapat pengaruh positif.   |
| 7. | Pingkan, dkk (2017)  | Independent<br>X <sub>1</sub> : Pelatihan<br>X <sub>2</sub> : Disiplin kerja  | 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan  |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
|    | Jurnal<br>EMBA Vol.5 No.<br>3 September 2017<br>, Hal.4285-4294<br>ISSN 2303-1174  | X <sub>3</sub> : Komitmen<br>Organisasi<br>Dependent<br>Y : Kinerja karyawan   | komitmen organisasi<br>berpengaruh secara simultan<br>terhadap kinerja karyawan PT<br>Asuransi Jasa Indonesia.<br>2. Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa variabel<br>pelatihan secara parsial<br>berpengaruh positif terhadap<br>kinerja karyawan PT<br>Asuransi Jasa Indonesia.<br>3. Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa variabel<br>disiplin kerja secara parsial<br>berpengaruh positif terhadap<br>kinerja karyawan PT<br>Asuransi Jasa Indonesia.<br>4. Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa variabel<br>komitmen organisasi secara<br>parsial tidak berpengaruh<br>terhadap kinerja karyawan PT<br>Asuransi Jasa Indonesia |
| 8. | J. Wijayanto., L.<br>O.H. Dotulong (2017)<br><br>Jurnal<br>EMBA Vol.5 No.<br>2 September 2017<br>, Hal.3048-3057<br>ISSN 2303-1174 | Independent<br>X <sub>1</sub> : Pelatihan<br>X <sub>2</sub> : Kompetensi<br>X <sub>3</sub> : Motivasi<br>Dependent<br>Y : Kinerja karyawan | 1. Dan berdasarkan hasil<br>perhitungan secara simultan<br>diperoleh pelatihan,<br>kompetensi dan motivasi<br>secara simultan memiliki<br>pengaruh yang signifikan<br>terhadap kinerja karyawan<br>pada PT. Plasa Multi Krindo<br>Manado.<br>2. Berdasarkan dari hasil<br>perhitungan variabel<br>pelatihan berpengaruh positif<br>signifikan terhadap kinerja<br>karyawan.<br>3. Berdasarkan dari hasil<br>variabel kompetensi<br>berpengaruh positif signifikan<br>terhadap kinerja karyawan.<br>4. Berdasarkan dari hasil<br>variabel motivasi<br>berpengaruh positif tetapi<br>tidak signifikan terhadap<br>kinerja karyawan       |
| 9. | Cindy, dkk (2020)<br><br>Journal of  | Independent<br>X <sub>1</sub> : Stress kerja<br>X <sub>2</sub> : Komunikasi  | Dari hasil penelitian dapat<br>disimpulkan bahwa secara<br>simultan dan parsial stress   |

|     |  |  |  |
|-----|--|--|--|
|     | Economic, Business and Accounting<br>Volume 3<br>Nomor 2, Juni<br>2020e-ISSN :<br>2597-5234  | X <sub>3</sub> : Lingkungan kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja karyawan   | kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara.   |
| 10. | G.A.C.Rompas.,<br>B.Tewal.,L.Dotu<br>long(2018)<br><br>Jurnal EMBA<br>Vol.6 No.4<br>September 2018,<br>Hal.1978–1987<br>ISSN 2303-1174 | Independent<br>X <sub>1</sub> :Gaya<br>Kepemimpinan<br>X <sub>2</sub> : Pengawasan<br>X <sub>3</sub> : Disiplin Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai    | 1.Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.<br>2.Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.<br>3.Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.<br>4.Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.               |
| 11. | Andi,dkk(2020)<br><br>Center of<br>Economic<br>Student Journal.<br>Vol. 3. No.<br>1Januari (2020)                                      | Independent<br>X <sub>1</sub> : Disiplin Kerja<br>X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja<br>X <sub>3</sub> : Kemampuan<br>Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai | penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja,motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  |
| 12. | Syahputra,<br>dkk(2020)<br><br>Jurnal Pamator,<br>Volume 13 No.<br>1 April 2020<br>Hlm.110-113<br>ISSN: 1829-<br>7935                  | Independent<br>X <sub>1</sub> : Kepemimpinan<br>X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja<br>X <sub>3</sub> : Motivasi Kerja<br>Dependent<br>Y : Kinerja pegawai       | 1.kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perumahan Dan Pemukiman Kabupaten Labuhan Batu Utara.<br>2.Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas PerumahanDan Pemukiman Kabupaten Labuhan BatuUtara<br>3.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Labuhan BatuUtara |
| 13. | Ryani Dhyan&<br>Muhamad<br>Ekhsan(2020)  | Independent<br>X <sub>1</sub> : Dicipline<br>X <sub>2</sub> : Motivation   | 1. <i>Discipline variable has a positive and significant effect on the Performance variable.</i>   |

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
|     | Journal of Research in Business, Economics, and Education Volume 2E- Issue 3 June Edition 2020<br>ISSN 2686-6056 | Dependent<br>Y:Employee Performance   | 2.Motivation variable has a positive and significant effect on the performance variable.   |
| 14. | Brigita Ria Tumilaar(2015)<br><br>Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797<br>ISSN 2303-1174               | Independent<br>X <sub>1</sub> : Discipline<br>X <sub>2</sub> : Leadership<br>X <sub>3</sub> : Motivation<br>Dependent<br>Y:Employee Performance | 1.Discipline, Leadership, and Motivation simultaneously affect towards Employee Performance in Human Resources Management of BPJS Ketenagakerjaan SULUT.<br>2.Discipline affects significantly towards employee performance in human resources management of BPJS Ketenagakerjaan SULUT.<br>3.Leadership significantly affect employee performance in human resources management of BPJS Ketenagakerjaan SULUT.<br>4.Motivation affects significantly on employee performance in human resources management of BPJS Ketenagakerjaan SULUT. |
| 15. | Sonny Hersona, Iwan Sidharta(2017)   | Independent<br>X <sub>1</sub> :Leadership Fuction   | 1. Leadershipfunction has a positive impact and greatly affectsthe employees'  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017<br/>ISSN: 1693-5241</p> | <p><math>X_2</math>: Motivation<br/><math>X_3</math>: Work Discipline<br/>Dependent<br/><math>Y</math>: Employee Performance</p> | <p>performance in the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency.<br/>2. Motivation has a positive effect on the employees' performance in the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency.<br/>3. work discipline has the weakest effect on the employees' performance</p> |
|---|--|--|

Menjadi pertimbangan penulis selaku peneliti untuk melakukan penelitian survei serupa tetapi hanya berbeda pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat.

### C. Kerangka Pemikiran

#### a) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja pegawai ( $Y$ )

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang produktifitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan maksimal apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Bila suatu organisasi memperhatikan lingkungan kerja untuk kenyamanan pegawai maka hasil kinerja yang diperoleh juga akan maksimal. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Fachrezi & Khair, 2020). Lingkungan kerja dalam organisasi menjadi faktor penting dimana kinerja pegawai akan menjadi lebih baik apabila lingkungannya nyaman, dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Jadi, lingkungan kerja dapat diartikan menjadi kondisi yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian dari (Nabawi, 2019) ,penelitian oleh (Tanjung, 2018) dan penelitian oleh (Anggita, 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**b) Pengaruh Pelatihan( $X_2$ ) dengan Kinerja pegawai(Y)**

Pelatihan merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja. Pelatihan dalam sebuah organisasi penting diberikan dan materi yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan setiap pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Hasil penelitian (Rizal Nabawi,2019);(Elizar&Hasrudy Tanjung,2018) dan (Abner Naa,2017) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena pelatihan adalah upaya yang organisasi lakukan agar pegawai didalam organisasi menjadi produktif dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

**c) Pengaruh Disiplin kerja( $X_3$ ) dengan Kinerja pegawai(Y)**

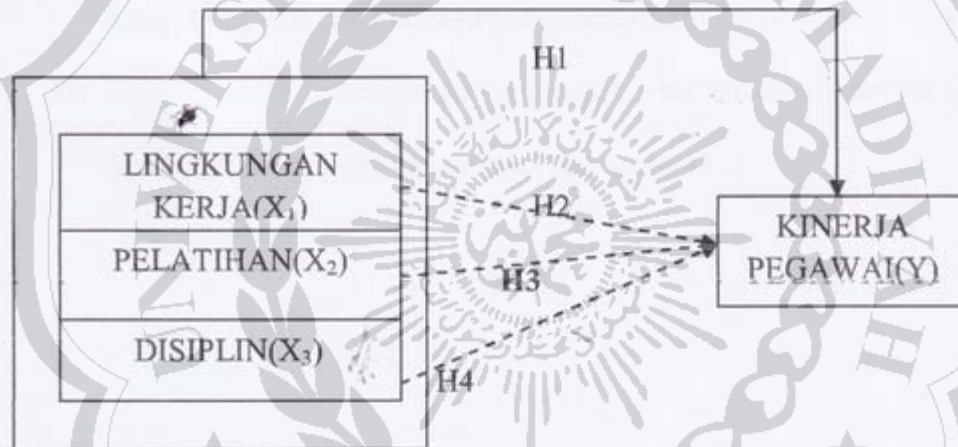
Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan,kepatuhan,kesetiaan,keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.kinerja seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila disiplin dalam bekerja dan mematuhi setiap aturan yang ditentukan organisasi.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan

peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Hasil penelitian (Pingsan, dkk, 2017), (Andi, dkk, 2020), (Pingsan, dkk, 2017) dan (Syahputra, dkk, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

i. Gambar Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan gambar:

- - - - -> : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan

#### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H1: Lingkungan kerja, Pelatihan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum?

H3: Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum?

H4: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum?

