

BAB II

TINJAUAN PUSTKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Novitasari dkk (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) dalam Tannady (2018) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Tannady (2018) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Foster dan Seeker (2001) dalam Tannady (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Gomes (2003) dalam Tannady (2018) yang dimaksud dari kinerja adalah ukuran keberhasilan atau sesuatu yang dicapai. Edison dkk (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo(2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai faktor yang menyertainya diantaranya:

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality artinya pegawai pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Dimensi kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut Edison dkk (2016) yaitu sebagai berikut :

1) Target Produksi

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepuasan distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins and Judge (2012) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap kerampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok. Yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Bambang dalam Rizky (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dari uraian para ahli diatas bisa dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan

pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila ini hal berlangsung terus menerus akan mengakibatkan frustrasi bagi pegawai.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam bekerja akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e) Perselisihan antar pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya

perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

c. Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Dimensi pencahayaan dengan indikator:

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator

- a. Tata warna
- b. Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

- a. Bunyi musik
- b. Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan indikator

- a. Suhu udara
- b. Kelembaban udara**

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin kerja

Menurut Zainal (2017) kedisiplinan 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.

Menurut Sinambela (2016) disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Ardana dkk (2012) dalam Erlyn dkk (2020) 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 mengajak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi individu maupun kelompok karena dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, sebaiknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktivitas menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

b. Tujuan disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi Afandi (2018).

Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

- 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 mungkin.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut edy sutrisno (2016) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) besar kecilnya kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusi 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 menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) ada tidaknya pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang 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. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

7) diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan kebiasaan positif itu antara lain:

- a. saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- a. Masuk bekerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b. Target pekerjaan
- c. Membuat laporan kerja harian

4. Kepuasan kerja

a. Definisi Kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Skala umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

c. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2016) kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaan. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu atau kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan/anggota.

2) Kompetensi atas Perusahaan yang Dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang yang menyenangi pekerjaan karena ia memiliki keahlian dalam bidang tersebut.

3) Kebijakan Manajemen

Kebijakan manajemen, dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan meskipun kebijakan itu baik.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5) Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

6) Suasana Lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentu dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang diraskan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Hasil penelitian terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian yang saya ajukan dalam penelitian ini, pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novitasari dkk, Jurnal Riset Manajemen, <u>Universitas sebelas Maret</u> (2020)	Independen 1.lingkungan kerja 2. motivasi kerja 3. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Prasetyo dan Marlina, Jurnal Inspirasi bisnis dan manajemen Vol.3 No.1 (2019)	Independen 1.kepuasan kerja 2. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Permadi, Jurnal riset ekonomi Vol.4 No.2 (2017)	Independen 1.lingkungan kerja 2. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Nursindya dan Dewi, Jurnal riset ekonomi Vol.2 No.1 (2016)	Independen 1.lingkungan kerja 2. keselamatan kerja 3. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Purba dkk, Jurnal Emba Vol.7 No.1 (2019)	Independen 1.kepuasan kerja 2. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Arda, Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Vol.18 No.1 (2017)	Independen 1.kepuasan kerja 2. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Adha dkk, Jurnal penelitian ipteks, Vol.4 No.1 (2019)	Independen 1.kepuasan kerja 2. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Ferawati, Jurnal ABORA Vol.5 No.1 (2017)	Independen 1.lingkungan kerja 2. disiplin kerja	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

		Dependen Kinerja karyawan	kinerja karyawan
9	Mamesah dkk, Jurnal EMBA Vol.4 No.3 (2016)	Independen 1.lingkungan kerja 2. disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rahayu dkk, Jurnal (2016)	Independen 1.lingkungan kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Bawelle dan Sepang, Jurnal EMBA (2016)	Independen 1.disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Gunawan dan Munir, Jurnal Ilmu ekonomi (2017)	Independen 1.disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Bagis dkk (2019)	Independen 1.disiplin kerja 2. kepuasan kerja Dependen Kinerja karyawan	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Suwarno, Jurnal Riset manajemen Vol.7 No.1 (2019)	Independen 1.disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Candana, Jurnal riset ekonomi Vol.19 No.2 (2018)	Independen 1. lingkungan kerja 2.disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Santoso, Jurnal Riset manajemen Vol.2 No.1 (2017)	Independen 1.disiplin kerja Dependen Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Cesillia dkk Jurnal EMBA Vol.5 No.2	Independen 1.disiplin kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

	(2017)	Dependen Kinerja karyawan	kinerja karyawan
18	Tjiabrata dkk, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 (2017)	Independen 1. lingkungan kerja Dependen Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti,2011. Oleh karena itu suatu organisasi perlu menciptakan, memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja supaya pegawainya dapat optimal dalam bekerja. Jika suatu organisasi kurang memperhatikan lingkungan kerja, maka dapat menurunkan hasil kerja pegawai dan tidak memadainya lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan oleh karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja. Penelitian sebelumnya dari Tjibrata dkk (2017), Mamesah dkk (2016), Adha dkk (2019), Novitasari dkk (2020), Ferawati (2017), Nursindya dan Dewi (2016) dan Permadi (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat di kategorikan memiliki hubungan yang kuat.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Disiplin Kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh komisariss atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada

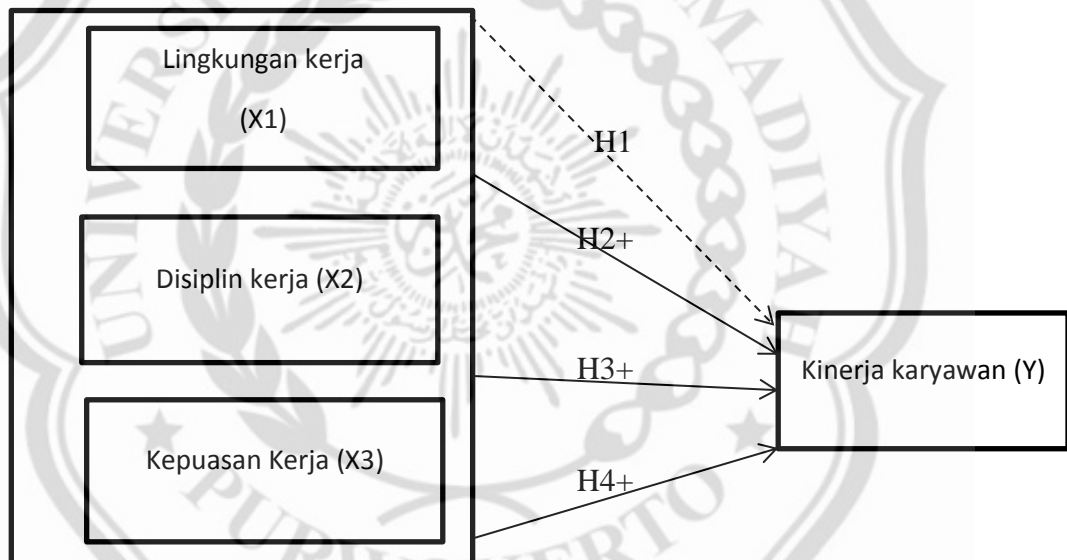
dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018). Apabila disiplin kerja tidak ada, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu dibutuhkan adanya disiplin kerja agar mencapai hasil optimal. Sebuah penelitian dari Mamesah dkk (2016), Novitasari dkk (2020), Purba dkk (2019), Ferawati (2017), Arda (2017), Nursindya dan Dewi (2016), Permadi (2017), membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Skap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi,2018). Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan, penelitian sebelumnya dari Purba dkk (2019), Arda (2017), dan Prasetyo dan Marlina (2019), membuktikan bahwa

kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat di kategorikan memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka kerangka pemikiran teoritik dari hubungan antara variabe penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Garis:

-----> = Hubungan secara simultan

————> = Hubungan secara parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

