

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory pada penelitian ini adalah teori harapan (*expectancy theory*). Victor Vroom (1964) menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan *reward* yang diinginkan (Vroom, 1964). Teori ini menekankan pentingnya persepsi individu terhadap usaha yang mereka lakukan, kinerja yang mereka hasilkan dan imbalan yang diperoleh sebagai penentu motivasi dalam konteks situasi termasuk tempat kerja sebagai penentu tujuan pribadi.

Menurut teori harapan seseorang dapat memilih tingkah laku sesuai alternatif dengan berbagai tindakan berdasarkan harapan mereka yang akan mereka peroleh sesuai dengan tindakan mereka. David Nadler dan Edward Lawler menguraikan ada empat macam tingkah laku yang menjadi dasar pendekatan harapan pada sebuah organisasi yaitu harapan (*Expectcy*), pertautan (*Instrumentalitas*), nilai (*valensi*).

Menurut Vroom, sebuah ekspektansi mewakili keyakinan seorang individu, bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu (Winardi, 2007). Instrumental merupakan keyakinan seseorang bahwa ia akan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya (Husaini Usman, 2006). Menurut Vroom, valensi berhubungan dengan nilai positif atau negatif yang diberikan orang-orang kepada hasil-hasil (Winardi, 2007). Valensi merupakan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Valensi juga merupakan ungkapan seseorang untuk mencapai tujuan. Valensi seseorang tidak sama tergantung pengalaman masing-masing.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja salah satu indikator kesuksesan sebuah perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan demi kelangsungan hidup instansi atau perusahaan. Secara termologis disiplin berasal dari bahasa latin *dicipline* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu orang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan antara pengertian *dicipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran) (Sinungan Muchdarsyah, 2019)

Disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen yang dapat mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan sesuai dengan ketentuan (Sondang, 2018). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan sebuah perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Alex, 2019). Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen atau organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja yang seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut tunduk terhadap tata tertib dengan penuh rasa senang hati, sehingga tercipta sebuah perilaku ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2019).

Menurut Keith Davis menyatakan *Dicipline is management action to enforce organization standart* yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan majemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam organisasi (Davis Keith., 2019). Disiplin yang datang dari

diri pribadi adalah disiplin yang berasal dari kesadaran. Disiplin inilah yang sangat diharapkan dari perusahaan. Disiplin yang berdasarkan perintah biasanya karena adanya rasa takut terhadap sanksi dan hukuman sehingga menuntut seseorang untuk bertanggung jawab (Amrullah Rasyid, Hazairin Habe, 2022).

Disiplin kerja adalah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry, & Mardika, 2020). Dari Studi (Handoko, 2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja. Karyawan yang mematuhi prosedur dan aturan lebih mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kemudian dari Riset (Putra Rizki & Yunita, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas individu dan kelompok di sektor manufaktur. Mereka mencatat bahwa dengan peningkatan disiplin kerja, terdapat peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan dari segi efisiensi waktu dan pengurangan kesalahan dalam pekerjaan.

Penelitian Pratama & Rahman (2022) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja yang baik memberikan dampak langsung pada hasil kerja yang lebih terukur, meningkatkan kepuasan karyawan dan perusahaan. Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu menekankan disiplin kerja melalui kebijakan internal yang lebih jelas. Kajian ilmiah dari (Nugroho & Santosa, 2024), dalam kajiannya tentang industri konstruksi, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu dalam menjaga konsistensi kualitas proyek. Karyawan yang disiplin dalam mengikuti pedoman dan

prosedur operasional cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak. Riset Sari & Utami (2024) dalam penelitian terbarunya menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen waktu yang efektif, penurunan tingkat kesalahan, dan peningkatan koordinasi tim.

2.1.2.2. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat digunakan oleh seorang atasan untuk berkomunikasi pegawai atau pekerja agar mereka bersedia mengubah perilakunya agar mereka meningkatkan kesadaran dan ketaatannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Maksud dan tujuan dari pembinaan disiplin kerja sebagai berikut : (Rizki & Suprajang, 2017)

1. Tujuan umum, adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin pekerja :
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang Tinggi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mendisiplinkan pekerja dalam sebuah perusahaan tidak mudah. Perlu dukungan dari seluruh pekerja dalam

perusahaan tersebut. Kegiatan mendisiplinkan pegawai atau pekerja harus bersifat mendidik. Pada perusahaan terdapat tiga jenis disiplin yaitu : (Firmansyah, 2022)

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat mencegah pegawai berperilaku tidak sesuai

aturan. Tindakan ini menjadikan pegawai untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan sesuai standar.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini bertujuan untuk agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Tindakan sanksi korektif sebaiknya dilakukan secara bertahap dari yang ringan sampai yang paling berat. Ada empat tahap yaitu peringatan lisan (*oral warning*), peringatan tulisan (*written warning*), disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*) dan pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Bertujuan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Manajemen memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya.

2.1.2.4 Indikator disiplin kerja

Indikator-indikator disiplin kerja seperti dituliskan oleh Afandi (2019) mencakup :

1. Datang ke tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan atau sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku, menunjukkan kedisiplinan dalam mengatur waktu.
2. Memanfaatkan waktu dengan efisien, memiliki disiplin dalam mengelola jadwal, dan menggunakan waktu

secara optimal untuk kegiatan produktif.

3. Selalu hadir dan bekerja tanpa absen, menjaga disiplin dalam mengikuti aturan mengenai izin dengan sebaik mungkin.
4. Patuh dengan segala aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan perusahaan adalah suatu keharusan, hal ini bertujuan untuk menjaga kelancaran dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas.
5. Mencapai sasaran pekerjaan dengan disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
6. Membuat catatan setiap hari tentang pekerjaan yang telah dilakukan, menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, dan menilai hasil kerja dengan menyusun laporan setiap hari.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara klasikal kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership* yang berarti *being a leader power of leading* (Harnby, 1990). Kepemimpinan adalah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan hanya alat, sarana atau proses untuk membujuk seseorang agar mau melakukan sesuatu dengan suka rela. Kesiediaan orang lain mengikuti keinginannya berupa ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan (Baharudin, B., & Umiarso, 2012).

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan (Nurhalim., 2023). Kepemimpinan adalah sesuatu yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai visi, misi dan tugas agar

organisasi tersebut lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin dapat mengaplikasikan sifat kepemimpinan yang dimiliki, yaitu watak, etika, kepercayaan, nilai, pengetahuan maupun kemahirannya (Sulthon Syahril, 2019)

Kreitner dan Kinick mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* mendefinisikan sebuah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari bawahannya pada usaha mereka agar tujuan organisasi tercapai (Kreitner, Robert dan Kinicki, 2019). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Khairizah., 2018).

Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan kemampuan yang meyakinkan untuk menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya. Menurut Hemphill dan Coons menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama (Hemphill, John K., dan Coons, 2019)

2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019), fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi konsultif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.1.4 Reward and Punishment

2.1.4.1 Pengertian Reward

Menurut Handoko *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan

pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Handoko, 2019).

Kadarisman juga menyatakan bahwa *reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Kadarisman, 2012). Sedangkan Irham Fahmi mengemukakan bahwa *reward* sering disebut sebagai kompensasi sebagai balas jasa terhadap karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan berupa finansial maupun non finansial (Fahmi, 2019)

Sistem reward perlu diberikan oleh perusahaan kontruksi dengan melakukan promosi sebagai cara meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja. Sebagian besar perusahaan kontruksi mengakui pentingnya sebuah pengakuan atas kemampuan kerja karyawan untuk memberikan motivasi bagi karyawan (Van Tam et al., 2021)

2.1.4.2 Tujuan Reward

Ivancevich dkk., (2020), menyatakan tujuan dari pemberian reward sebagai berikut :

1. Memikat individu yang pandai berbicara untuk bergabung dalam sebuah organisasi.
2. Memastikan bahwa karyawan hadir dan bekerja.
3. Memberi dorongan kepada tenaga kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Salah satu tujuan lainnya adalah untuk mendukung dan mendorong karyawan berprestasi, serta mempertahankan struktur gaji yang adil di internal perusahaan dan kompetitif di luar perusahaan (Moorhead & Griffin, 2019).

2.1.4.3 Bentuk-Bentuk Reward

Menurut Purnama (2019), Winardi mengklasifikasikan bentuk-bentuk *reward* sebagai berikut:

1. Material berupa gaji / upah
Peningkatan dalam pendapatan atau kompensasi, program insentif, rencana-rencana motivasi.
2. Imbalan tambahan selain penghasilan tetap.
Waktu untuk istirahat dari pekerjaan dan tambahan penghasilan.
3. Penghargaan sosial
Reward informal dapat berupa pujian, senyuman, umpan balik yang menggambarkan evaluasi, isyarat nonverbal, seperti tepukan di bahu, atau pemberian sarapan gratis. Selain itu, undangan untuk minum kopi atau makan bersama, serta penghargaan formal seperti plakat dinding juga dapat menjadi bentuk apresiasi yang efektif.

2.1.4.3 Indikator Reward

Menurut Kadarisman (Ikhsan, 2019), beberapa hal yang bisa dijadikan indikator untuk mengukur variabel *reward* antara lain:

1. Gaji
Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada para pekerja sebagai pengakuan atas upaya mereka dalam mencapai sasaran perusahaan. Pembayaran ini umumnya dilakukan setiap minggu, bulan, atau tahun, tanpa memperhitungkan jam kerja secara spesifik.
2. Penghargaan
Pemberian penghargaan merupakan cara perusahaan untuk memberikan pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan dengan harapan agar mereka lebih termotivasi dan

memiliki potensi yang lebih besar.

3. Pujian

Pujian adalah salah satu cara untuk menghargai tanpa memberikan materi. Biasanya, atasan memberikan pujian kepada karyawan yang telah mencapai prestasi kerja untuk meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam bekerja

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu bentuk penggantian yang tidak diberikan secara langsung oleh perusahaan terhadap karyawannya.

5. Cuti

Perusahaan memberikan waktu istirahat tambahan karena adanya sejumlah alasan yang spesifik.

6. Pengembangan karier

Membuka peluang bagi karyawan yang unggul untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian mereka. Penghargaan untuk pencapaian ini dapat berupa tugas belajar, pelatihan atau kursus serta kesempatan untuk pendidikan.

7. Penghargaan psikologis dan sosial

Mengukur nilai finansial dalam konteks psikologis lebih rumit tetapi penting diakui bahwa penghargaan semacam itu memiliki nilai signifikan bagi karyawan.

2.1.4.4 Pengertian *Punishment*

Punishment dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah bermakna hukuman, siksa yang diterima kepada orang yang melanggar Undang-Undang dan sebagainya. Fahmi menjelaskan tentang *punishment* berupa sanksi yang diterima oleh karyawan karena ketidakmampuannya melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya (Fahmi, 2019).

Punishment dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk menegur karyawan dapat berupa sanksi atau hukuman dengan

tujuan agar karyawan tidak melanggar aturan yang ada di perusahaan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

2.1.4.5 Bentuk-Bentuk Punishment

Menurut Purwanto (2019), secara keseluruhan, hukuman bisa dibagi menjadi dua kategori., yaitu :

1. *Punishment Preventif*

Punishment Preventif merupakan tindakan hukuman yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Dengan mengimplementasikan tindakan ini sebelum adanya pelanggaran, tujuannya adalah untuk menghindari terjadinya pelanggaran itu sendiri. Dengan demikian, Punishment Preventif dapat dianggap sebagai upaya pencegahan dalam konteks hukuman. Tujuan utama tindakan ini adalah meminimalkan risiko terjadinya gangguan atau hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Contoh tindakan yang termasuk dalam Pencegahan Hukuman mencakup penegakan aturan, memberikan petunjuk dan perintah, menegakkan larangan, menerapkan tindakan paksa, menjalankan disiplin, dan menggunakan hukuman sebagai upaya penegakan yang tegas.

2. *Punishment Represif*

Punishment represif merupakan respons terhadap pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan seseorang, di mana tindakan ini diberlakukan setelah pelanggaran atau kesalahan tersebut terjadi. Punishment represif diberlakukan ketika ada perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Contoh-contoh punishment represif meliputi memberikan pemberitahuan, memberikan teguran, memberikan peringatan, dan memberikan hukuman.

2.1.4.6 Jenis – Jenis Punishment

Berdasarkan Rivai (2018), berbagai macam punishment yaitu:

1. Sanksi ringan, seperti memberikan teguran lisan kepada karyawan, serta menyatakan ketidakpuasan secara tidak langsung.
2. Sanksi sedang, seperti menunda kenaikan gaji yang telah dijadwalkan sebelumnya, dan mengurangi gaji sesuai kebijakan perusahaan, serta menunda promosi atau kenaikan jabatan.
3. Sanksi berat, seperti penurunan jabatan atau pangkat, pembebasan dari tugas, pengunduran diri atas permintaan karyawan, dan pemecatan dari perusahaan sebagai karyawan.

2.1.4.7 Indikator *Punishment*

Menurut Pahlevi (2014) seperti yang disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ismah et al., 2023) terdapat sejumlah indikator yang menandai adanya hukuman diantaranya :

1. Tata tertib.
2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang.
3. Pelaksanaan/tekanan.
4. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan.
5. Teguran.
6. Peringatan.
7. Kebijakan PHK.

Punishment digunakan sebagai salah satu cara untuk mengingatkan pelanggaran atas kesalahan yang dilakukan dengan harapan agar mereka memperbaiki perilaku dan patuh pada peraturan yang ada.

2.1.4.8 Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegaran (2019) pelaksanaan sanksi bisa dilakukan dengan berbagai cara :

1. Memberikan peringatan

Karyawan yang melanggar aturan harus diberikan peringatan tertulis. Hal ini bertujuan agar mereka menyadari kesalahan yang mereka lakukan dan menjadipertimbangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

2. Sanksi harus diberlakukan tanpa menunda

Karyawan yang melanggar akan segera dikenakan sanksi yang telah ditetapkan, bertujuan supaya karyawan memahami konsekuensi pelanggaran tersebut. Ketika sanksi sudah tepat hal ini dapat mendorong disiplin di tempat kerja sehingga karyawan tidak mengabaikan peraturan.

3. Sanksi diberlakukan secara konsisten

Dalam menerapkan sanksi harus konsisten agar karyawan memahami dan menghormati aturan yang berlaku. Sanksi yang tidak konsisten dapat menyebabkan kurangnya ketaatan dan penyalahgunaan disiplin serta menimbulkan perasaan tidak adil antar karyawan.

4. Sanksi diberikan tanpa memihak kepada individu tertentu

Semua pelanggaran harus disesuaikan dengan konsekuensi yang tepat, tidak memandang identitas pelaku. Tujuannya agar setiap karyawan menyadari bahwa kepatuhan terhadap aturan yang berlaku adalah untuk semua orang.

2.1.5 Fasilitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Kata fasilitas berasal dari bahasa belanda *faciliteit* yang berarti sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah untuk melakukan sesuatu (Dunggio., 2022). Fasilitas merupakan sarana untuk memperlancarkan dan mempermudah pelaksanaan fungsi serta dapat berupa

penampilan, kemampuan sarana prasarana, keadaan lingkungan sekitarnya. Hal ini untuk menunjukkan eksistensi meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan dan peralatan (Lupiyoadi dan Hamdani., 2011)

Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Barry, 2012). Nirwana mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang (Nirwana, 2014).

Fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan konstruksi, alat pelindung diri, dan fasilitas pendukung lainnya berpengaruh terhadap keselamatan dan efisiensi kerja serta adanya komitmen dan kesadaran diri pekerja dalam penggunaan fasilitas kerja sehingga benar-benar membantu dan melindungi para pekerja terutama pekerja proyek. Pihak manajemen perlu melakukan pelatihan penggunaan perawatan dan penyimpanan fasilitas perusahaan terutama APD yang digunakan oleh pekerja proyek (Suhjarja, F., & Abdullah, 2021)

2.1.5.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Jenis fasilitas kerja tergantung dari jenis perusahaan. Pada penelitian ini fasilitas kerja yang ada adalah yang berhubungan dengan pekerjaan konstruksi. Jenis fasilitas kerja untuk pekerjaan konstruksi antara lain : (Siahaan, E., Sugiyarto, S., & Sunarmasto, 2018)

1. *Temporary Facility* (fasilitas sementara) yaitu fasilitas yang dapat diletakan di berbagai ruang kosong dalam proyek.
2. *Fixed Facility* (fasilitas tetap) yaitu fasilitas yang tidak

biasa dipindah-pindahkan atau memiliki tempat yang tetap

dalam proyek.

3. *Obstacle* yaitu area yang tidak dapat dialokasikan di dalam proyek.
4. *Traveling Distance* (jarak tempuh) yaitu jarak tempuh yang dilakukan pekerja dari fasilitas satu ke fasilitas yang lain dalam sebuah aktivitas pekerjaan konstruksi.

2.1.5.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Asri, 2017) terdapat beberapa indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut;

1. Sesuai dengan kebutuhan Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja Pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.
3. Mudah dalam penggunaan Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan, agar pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat proses kerja Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.
5. Penempatan ditata dengan benar Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai.

2.1.6 Lingkungan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah organisasi atau perusahaan dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan (Budi W, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat berbentuk fisik maupun non fisik pada saat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan kerja bagi perusahaan dan mendukung kinerja kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan, Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, juga berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas karyawan (Chresstela Prasyda Norianggono., 2014)

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti 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
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

2.1.6.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

2.1.7 Kinerja Karyawan

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan melibatkan beberapa aspek seperti pencapaian tujuan kerja, produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif adaptasi terhadap perubahan serta kontribusi terhadap kesuksesan seluruh organisasi (Widhiandono, 2023). Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan baik akan membawa nilai positif dan mempunyai kualitas tinggi dalam hasil kerjanya (Dewanto & Herbawani, 2022)

2.1.7.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Robbins (2019) factor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas

Dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaan mereka dan sejauh mana tugas yang mereka lakukan mencerminkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Kuantitas

Menunjukkan pada jumlah hasil yang dinyatakan dalam beragam bentuk seperti jumlah unit atau jumlah langkah aktivitas yang selesai dilakukan.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan menyelesaikan tugas pada saat yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi antara hasil yang diharapkan dan penggunaan maksimal waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas melibatkan kemampuan secara maksimal memanfaatkan sumber daya organisasi seperti karyawan, keuangan, teknologi dan bahan baku dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian

Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugasnya secara efisien, mencerminkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan kewajiban mereka terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar penyusunan tesis ini. Penelitian yang relevan dan serupa diantaranya sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Mohammad Yasid Abdai (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sucofindo Bandung	PT.Sucofindo Bandung	Disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja sebesar 49,5%. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 39,5%. Secara simultan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan	Penelitian ini menambahkan 3 variabel X yang lain yaitu kepemimpinan, Reward and Punishment dan fasilitas Kerja	Memiliki 2 variabel X yang sama yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta mencari pengaruh dengan kinerja karyawan (Y)

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
				yang erat dengan kinerja		
2	Mohammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (Mawardi., 2024)	The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance	PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province.	The results of this study partially communications positive and significant effect on the performance of employees	This research uses communication variables to measure employee performance	Using work discipline variables in research
3	Yani Maryani, Muhammad Entang, Martinus Tukiran (Maryani., 2021)	The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City		The results showed: (a) There is a positive and significant relationship between work motivation and employee performance (b) There is a positive and significant relationship between work discipline and employee performance (c) There is a positive and significant relationship between work motivation and work discipline together with employee performance	This research looks for relationship between variables	The research being carried out is looking for the influence of several variables on employee performance
4	Riski Ayu Pramesti (Pramesti., 2019)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Arta Gading	Arta Gading North Jakarta	Dari hasil pengujian terbukti bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini memiliki perbedaan pada lokasi penelitian. Variabel X yang digunakan juga lebih banyak yaitu menambahkan variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja	Persamaan pada variabel X berupa reward dan punishment serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
5	Fazrur Rahman, Bayu Eko Broto, Piriyani (Rahman., 2021)	Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk	PT Smart Tbk Padang Halaban	Berdasarkan uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan berdasarkan uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecuali beban kerja tidak berpengaruh	Penelitian ini memiliki perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel X yaitu beban kerja	Menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Padang Halaban		signifikan terhadap kinerja		
6	Degdo Suprayitno (Suprayitno Degdo, 2024)	The Influence Of Leadership On Employee Performance	PT Prime Partner Depok City Food	The findings of the study indicate that work environment variables have a positive and substantial impact on employee performance, motivation variables have a positive and significant impact on employee performance, and leadership variables have no influence on employee performance	This research only uses three X variables namely work environment variables, motivation variables and leadership variables	There are two variables X that are the same and variables Y that are the same
7	Muh.Arifai, Abdul Haris, Yasman Yasir dkk (Arifai., 2022)	Influence Leadership, Competence and Motivation To Performance Employee Service Health Regency Bay Bintuni West Papua Province	Service Health Regency bay Bintuni West Papua Province	The results of this study indicate that leadership has a significant effect on employee performance with a significant level < 0.05. Leadership, competence and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a significant level	This research uses competency variables	Analyze employee performanc
	Jufrizen, Fadila Puspita Hadi (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja	PT Perkebunan Nisantara III (Persero) Medan	Hasil penelitan menunjukan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan	Hanya menggunakan 2 variabel X	Menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
				sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.		
9	Dina febrianti,Budi Wahyu Fitriadi,Mila Karmila (Febrianti., 2023)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (persero) Tasikmalaya	PT POS Indonesia (persero) Tasikmalaya	<i>reward</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja lalu <i>punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.	Hanya menggunakan variabel reward dan Punishment	Menganalisis tentang disiplin kerja karyawan
10	Fitri Ramadani,Eka Purnamasari (Fitri Ramadani & Eka Purnama Sari, 2023)	Pengaruh Reward,Punishment, dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada pegawai Non ASN di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan)	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan variabel reward,punishment dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja	Variabel Y pada penelitian ini adalah disiplin kerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel X yang sama yaitu reward, punishment dan lingkungan kerja
11	Afriansa Firmanysa, Windayanti dkk (Afriansa., 2023)	Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance	PT Askrido (persero) Jakarta	The research results show that employee performance is influenced by reward and punishment	This research only uses reward and punishment variables to measure employee performance	Analyze employee performanc
12	Feylani Puja antra,Riane Jhonly Pio,Ventje Tatimu (Feylani Puja Antra	The Influnce Of Reward and Punishment On Employee Performance In BRI Cabang Bintang	BRI Cabang Bintang	Rewards partially influence employee performance Partially, Punishment has an effect on Employee Performance and simultaneously Reward	Different research locations and this research only uses reward and punishment variables	Analyze employee performance

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Riane Johnly PioVentjeTatimu, 2024)			and Punishment influence employee performance		
13	Mahendra Prasasti Hilamaya,Bambang Mursito,Sarsono (Prasanti., 2021)	Employee Performance is Reviewed from Leadership Style, Motivation,Job Satisfaction and Work Environment	Semarang City	Partially the performance variable significantly affects 5% on leadership style, motivation, job satisfaction and work environment in the technical implementation unit of the central area flood pump area 1 at the Semarang City Public Works Office.	Different research locations and this research uses leadership style and motivation variables	Analyze employee performance
14	Ratna Dumilah,Asridah Warni Tanjung,Nindie Ellesia (Dumilah1., 2023)	The Effect Of Discipline and Work Environment on Employee Performance in the Ministry of Religion Office South Tangerang City	Tangerang City	The results of this study indicate that the variables of discipline and work environment partially affect the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang City. Then, the variables of discipline and work environment simultaneously affect the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang city	Different research locations	Using work dicipline and work environment variables
15	Mohammad Lutfi,Suswanto (Lutfi & Siswanto, 2020)	The Transformational Leadership It's Implication On Employee Performance Through Organizational Culture and Motivation	PT Sung Hyung Pasuruhan East Java	Results research shows that transformational leadership has no effect on performance employees directly. Transformational leadership influences employee performance inderectly through motivation variables. Meanwhile transformational leadership does not influence performance through organizational culture variables	Using transformational leadership variables trough organizational culture and motivation	Analyze employee performance
16	Eka	Employee	PT	The results of this study	This research uses	Analyze

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Lufitasari,M ochammad Mochklas,Dj oko Sulistya (Lufitasari., 2020)	Performance PT Millenium Pharmacon International Tbk. Quality Of Human Resources (HR) and Information System Of Millenium Pharmacon International (SIMPI)	Millenium Pharmacon International Tbk. Surabaya Branch	the quality of human resources has a positive but insignificant effect on the performance of employees of PT. Millenium Pharmacon International Tbk, SIMPI has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Millenium Pharmacon International Tbk, and the quality of HR and SIMPI simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Millenium Pharmacon International Tbk.	SIMPI variables	employee performance
17	Henri, M.Rizki (Hendri, M Rizki., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten lampung Selatan	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten lampung Selatan	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel X yaitu fasilitas kerja	Menganalisis tentang kinerja karyawan pada sebuah perusahaan
18	Erfan Budi Wicaksono, Heru Sutapa, Nuraidya Fajariah (Erfan Budi Wijaksono., 2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri	Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri	Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja	Menganalisis kinerja karyawan sebagai variabel Y
19	J Fuji Inzani SL,Ratna (SL & Ratna, 2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Mambi	Puskesmas Mambi	Fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mambi	Lokasi penelitian berbeda, Hanya menggunakan 2 variabel X	Penggunaan variabel yang sama yaitu fasilitas kerja dan disiplin kerja sebagai variabel X sedangkan Y adalah Kinerja pegawai/karyawan
20	Nurul Jihan	The Influence of Regional	Regional	From the results of simple	Different research	Analyze

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Pratiwi,Jama ludin,Risam N,Rudi Salam (Pratiwi ., 2019)	Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province	Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province	linear regression analysis shows that there is an influence of work facilities on employee performance in the section of the Regional Financial Management Agency Secretariat of South Sulawesi Province	location	employee performance
21	Almita, Muh. Tahir, Mu'fidatul Nurul Hajjad (Almita., 2023)	Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline	Human Resources Development Agency of West Sulawesi Province,	The findings of the research indicate that there is a noteworthy and favourable impact of work facilities on the performance of employees. This finding demonstrates that the presence of favourable and satisfactory work conditions has a positive impact on employee performance. The adherence to work discipline is found to have a notable and favourable impact on the overall performance of employees. This finding indicates a positive correlation between an employee's work discipline and their performance.	The different in the calculation application, in this study uses the SPSS application	Analyze employee performance
22	Muhammad Duloh, Limgiani,Lukas Alfari Suwardi (Dulloh ., 2024)	Analyze The Work Environment to Improve Employee Performance	East Java Cooperative and SME Training UPT Office	The research results show that a clean, bright, peaceful, and safe work environment, as well as office facilities such as air conditioning, Wi-Fi, and other important equipment, play a significant role in increasing employee motivation and performance	The research in this journal uses qualitative descriptive methods while the research currently being conducted uses quantitative methods	Has the similarity of analyzing employee performance
23	Ella Anastasya Sinambela,Utami Puji	Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kerja dan	Kota Malang	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh	Pada penelitian jurnal ini menggunakan variabelk	Mempunyai persamaan pada variabel Y yaitu kinerja

No	Nama Peneliti	Judul	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Lestari (Sinambela & Lestari, 2021)	kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan		yang signifikan terhadap kinerja karyawan	kemampuan karyawan, responden adalah para pekerja kerajinan sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan menggunakan responden pekerja konstruksi bangunan	karyawan
24	Anggreany Hustia (Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan <i>WFO</i> masa Pandemi	PT CS2 Pola Sehat Palembang	Terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian di jurnal ini teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive random sampling	Menganalisis pengaruh variabel (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
25	Harlidah Harniati Arfan (Arfan, 2021)	Motivation and Work Environment on Employee Performance	South Sulawesi Province	The findings revealed that motivation and work environment might have a direct impact on performance. The typical employee is highly motivated, with intense excitement in carrying out their tasks and obligations, maximal efforts, and precise work instructions. Meanwhile, the work environment influences employee performance by fostering positive relationships with coworkers, providing a pleasant working environment, and making available work facilities.	Research in this journal uses motivation variables	Has the similarity of analyzing employee performance

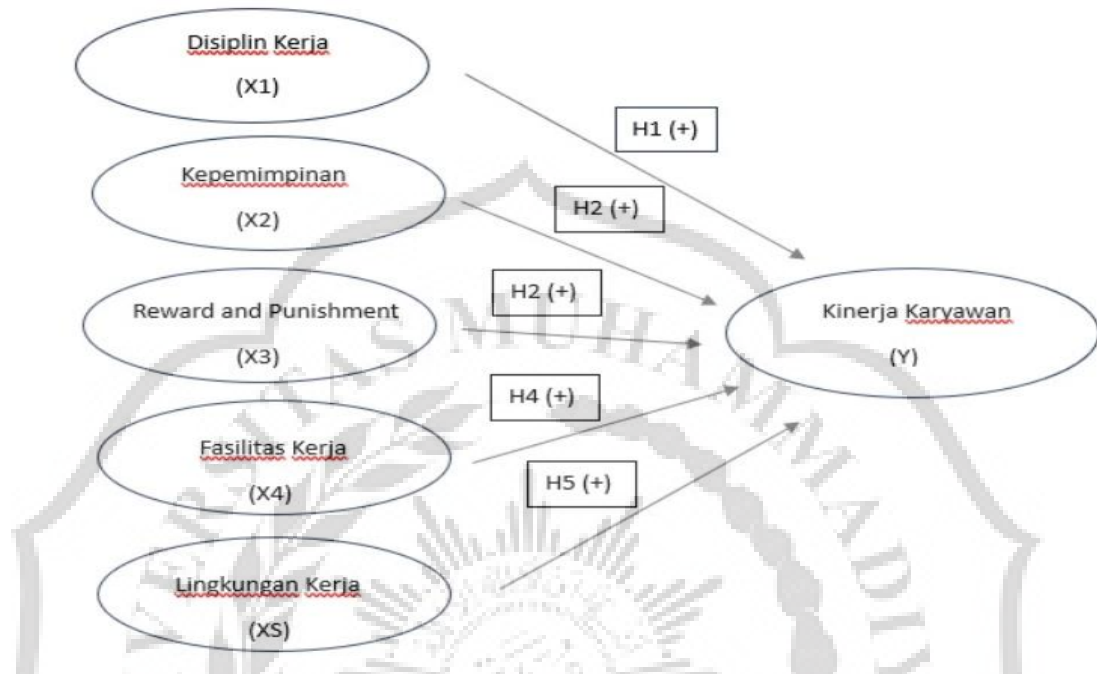
2.3 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin ini membantu menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam alur kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kinerja. Kepemimpinan yang efektif juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan secara tepat akan membangun suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Pemimpin yang inspiratif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mengembangkan potensinya secara maksimal. Hal ini pada akhirnya menciptakan sinergi dalam tim yang berdampak positif pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Penerapan reward & punishment memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian atau kinerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan sanksi atau hukuman atas pelanggaran dapat mengoreksi perilaku negatif dan mengarahkan karyawan ke jalur yang benar. Sistem reward & punishment yang adil dan transparan dapat mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi yang berkelanjutan. Fasilitas kerja yang memadai juga berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang lengkap dan sesuai kebutuhan akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang memiliki akses terhadap fasilitas yang memadai dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan yang bersih, aman, dan mendukung interaksi yang positif antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam bekerja. Suasana kerja yang harmonis dan penuh dukungan akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada pekerjaan, sehingga kinerja mereka pun semakin optimal. Kombinasi

dari faktor disiplin, kepemimpinan, *reward & punishment*, fasilitas, dan lingkungan kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin selalu menjadi tolak ukur yang positif terhadap kinerja perusahaan. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan dikemukakan oleh Singodimeja yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011) semakin disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi sebuah perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Hal senada sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Egis Yani Pramularso & Nurul

Anggraeni, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Global Jakarta. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dari sudut pandang tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian sebelumnya hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pegawai maupun pemilik perusahaan. Proses saling mendorong untuk mencapai tujuan bersama melalui interaksi dari berbagai individu yang berbeda. Kepemimpinan yang baik pekerja bersemangat dalam menjalankan kegiatan sebuah pekerjaan dan komunikasi antar pimpinan maupun bawahan akan menjalin hubungan yang erat untuk mencapai kinerja karyawan.

Menurut M. Thoha kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Veithzal Rivai mendefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Muslich Anshori, 2019)

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diteliti oleh (Slamet Riyadi, 2011),(Rusady & Suprayitno, 2011), (Eka & Ismiyati, 2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* dapat berupa penghargaan maupun insentif yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan. Menurut studi yang dilakukan oleh (Hukubun et al., 2020) menyatakan bahwa semakin baik *reward* yang diterima maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Selain *reward* bagi karyawan *punishment* juga dianggap memiliki peran yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dikutip dari Mangkunegran (2013) *punishment* mengacu pada langkah atau sanksi yang dimaksud untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar peraturan. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Safari et al., 2024) bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu *reward* dan *punishment* mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : *Reward and Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.4 Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah pendorong dalam membantu kerja pegawai agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja pegawai

untuk mencapai tujuan lembaga. Menurut (Asri, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, Isminingsih (2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis ke empat pada penelitian ini adalah:

H4: Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, suasana dan kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh penting pada kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semangat kerja karyawan cenderung meningkat ketika lingkungan kerja di perusahaan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka hal ini dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan, serta menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan

berujung penurunan dalam kinerja karyawan (Danisa & Komari, 2022)

Penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Marisyah, 2022), (Muhammad Iqbal, 2022)

Berdasarkan teori dan dari penelitian sebelumnya hipotesis ke lima pada penelitian ini adalah:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: *Reward and Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.