

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam landasan penelitian terdahulu menghasilkan isi dengan penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan sehingga penulis dapat mempeluas teori yang digunakan.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Fokus dan Tujuan Penelitian	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
(Zul Fahmi & Wardani, 2023) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ”	untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan kerja.	Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 110 yang merupakan karyawan dari PT. XYZ	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja divisi marketing, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga marketing.
(Humaira, 2018) “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai”.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai.	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlahresponden sebanyak 31 reponden pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan
(Candana et al., 2020) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening,	Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner dengan populasi sebanyak 137 merupakan karyawan dari PT Batang Hari Barisan	lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh. Motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Fokus dan Tujuan Penelitian	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
(Agustriani et al., 2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Jenis	Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang karyawan, dengan sampel menggunakan Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang karyawan.	Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Kata
(Basri & Rauf, 2021) dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Barat”.	Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Metode penelitian menggunakan survey dengan menggunakan regresi berganda dan uji determinasi dengan sampel seluruh karyawan dinas ketahanan pangan Sulawesi barat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
(Steffany & Hikmah, 2023) Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis	Tujuan untuk menganalisa seberapa besar peran beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Sentosa Abadis.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel seluruh karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. Dengan populasi sebesar 160 karyawan serta jumlah.	Hasil penelitian, menunjukan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis,

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Fokus dan Tujuan Penelitian	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
(Praswara & Priatna, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial simultan tingkat lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.	Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif, dengan teknik sampling yaitu probability sampling dengan hasil perhitungan slovin 85 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.
(Tampenawas et al., 2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara	Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara.	Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan sampel seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Arifuddin, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Parepare.	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode analisis linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang teknik dan operasi yang berjumlah 52 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahan daerah air minum Kota Parepare.

2.1.2 Landasan Teori

A. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu tersebut berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam konteks pekerjaan. Kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan hasil akhir, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti

produktivitas, efisiensi, inovasi, kerjasama tim, serta pengembangan keterampilan dan pengetahuan mengenai sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut kinerja karyawan.

Menurut Faiisi S, (2021) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan dari kontribusi yang telah diberikan. Sedangkan menurut Thabroni, (2022) Kinerja karyawan merupakan variabel tetap yang sering dipasangkan dengan variabel bebas seperti motivasi, kedisiplin kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Penting untuk dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dengan angka kuantitatif atau pencapaian target, aspek kualitatif juga berperan. Seorang pegawai dianggap memiliki kinerja yang baik jika mampu menghasilkan produk yang memenuhi standar kualitas.

Selain itu, kinerja karyawan termasuk keinginan untuk belajar dan beradaptasi, serta kemampuan untuk beradaptasi dan menanggapi tantangan dan perubahan. Selain itu, kinerja karyawan seringkali dikaitkan dengan tingkat motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam mencari solusi masalah dan membantu tim.

b) Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas, merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, merupakan tingkat akurasi dalam menjalankan tugas karyawan, seperti menghasilkan produk atau layanan,
3. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta waktu dalam penyelesaian tugasnya. karyawan yang baik merupakan karyawan yang tidak sering mengajukan izin/cuti karena hal tersebut dapat berdampak pada penilaian kinerja karyawan,
4. Efektifitas, yaitu mengenai seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan dapat bekerja sama antar rekan kerja,
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya

Robbins, (2016) dalam Mekari talenta, (2022).

Penting untuk memastikan bahwa indikator kinerja yang digunakan sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan, karena dengan sistem evaluasi kinerja yang efektif, perusahaan dapat berhasil mengelola sumber daya manusia, mencapai tujuan bisnis, dan sekaligus mendukung pertumbuhan dan kepuasan karyawan.

B. Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Fandy (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Sedangkan Menurut Melati, (2023) Disiplin kerja mengacu pada kualitas, ketertiban, serta tanggungjawab yang dibutuhkan oleh dunia kerja hal tersebut mencakup mengenai kehadiran, ketepatan waktu, kinerja, kualitas pekerjaan dan prilaku saat bekerja. Disiplin kerja merujuk pada perilaku dan praktek karyawan di tempat kerja yang sesuai dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Hal ini berpengaruh pada efisiensi dan kualitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan waktu, dan etika kerja. Disiplin kerja penting untuk diperhatikan demi kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat citra perusahaan. Hal ini juga dapat berkaitan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan Agusdin et al., (2020).

b) Indikator Disiplin Kerja

1. Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran karyawan yang datang pada perusahaan untuk melakukan aktivitas kerjanya,

2. Ketaat terhadap peraturan dalam perusahaan, karyawan hendaknya harus memiliki rasa taat dan patuh pada peraturan yang ditetapkan oleh instansi/organisasinya, karena peraturan memiliki peran penting bagi instansi/organisasi. Peraturan dibuat agar dapat mencapai tujuan instansi/organisasi dengan baik. Maka dari itu suatu instansi/organisasi harus tegas dalam menegakkan peraturannya,

3. Tanggungjawab dalam bertugas, yaitu dengan cara merawat alat-alat kantor dengan baik, membersihkan dan menyimpannya kembali setelah digunakan ditempat semula, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjdai tanggungjawabnya

Oktober *et al.* (2023) secara keseluruhan, disiplin kerja adalah sikap karyawan yang mencerminkan kepatuhan, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Indikator-indikator ini memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawab mereka dan sejauh mana mereka berkontribusi pada efisiensi dan keberhasilan operasional perusahaan.

C. Motivasi Kerja

a) Definisi Motivasi Kerja

Definisi dari motivasi kerja adalah kekuatan internal atau dorongan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu dengan maksud mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja menurut McClelland (2023) merupakan sebuah kekuatan positif yang berasal dari dalam diri ataupun luar diri yang mendorong seseorang untuk berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi, sebagai dorongan internal atau eksternal, menarik perhatian ahli psikologi dan manajemen karena dampak besar yang dimilikinya pada kinerja, pencapaian, dan kepuasan individu.

Ibeng (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. pemahaman tentang motivasi karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja. Manajer harus mengenali faktor-faktor yang memotivasi karyawan, mulai dari pengakuan hingga peluang pengembangan karir. Desain pekerjaan yang menantang, memberikan tanggung

jawab, dan memberikan otonomi juga berperan dalam membangun motivasi.

b) Indikator Motivasi kerja

1. Kemauan/dorongan, memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan atau tanggungjawabnya sesuai dengan hatinya. pemimpin juga dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Karena karyawan yang termotivasi cenderung menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan mencapai tujuan kerja mereka.
2. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus melakukannya dengan rasa ikhlas dan rela mengorbankan waktunya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan,
3. Membentuk keahlian dan ketrampilan, mampu menciptakan sebuah ilmu baru. Karyawan yang termotivasi lebih proaktif dalam memberikan inisiatif, mencari solusi kreatif, dan berkontribusi pada inovasi dalam bekerja.

Dewi, (2020)

Indikator motivasi kerja mencakup tanda yang mencerminkan sejauh mana karyawan terdorong untuk bekerja tinggi di dalam organisasi. Dengan memahami dan memonitor indikator motivasi kerja, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, mengembangkan strategi motivasi yang

lebih efektif, dan menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

D. Lingkungan Kerja

a) Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan faktor-faktor di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Hal ini mencakup kombinasi dari aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja individu di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala bentuk yang melingkupi tempat bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang Thabroni, (2022).

Anggoro, (2022) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar para pekerja sewaktu bekerja, keadaan ini memiliki pengaruh penting bagi pekerja karena tempat kerja yang nyaman dapat menciptakan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

b) Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan / Pencahayaan, Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam

meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik yang berarti penerangan cahaya yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional perusahaan,

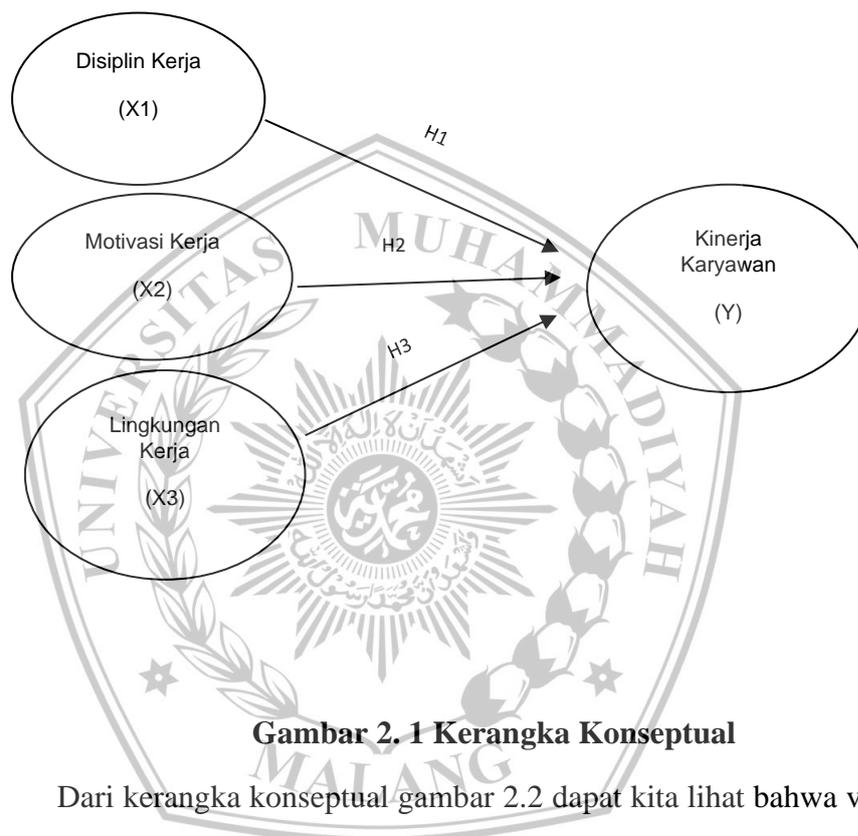
2. Ukuran Ruang, dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang apabila tempat yang tersedia tidak dapat diberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan .
3. Sirkulasi Udara, didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup dimana dengan adanya udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Karena sirkulasi udara dapat meminimalkan terjadinya kelembapan, udara yang lembab akan berdampak pada beberapa kesehatan tubuh lainnya terutama terkait saluran pernapasan. Kualitas sirkulasi udara juga dapat dijaga dengan kehadiran ventilasi udara serta pembersihan filter AC Thabroni, (2022).
4. Suasana lingkungan kerja, suasana tempat kerja yang kurang nyaman akan membuat seorang yang bekerja tidak betah berada lama-lama pada tempat kerja sehingga hal tersebut dapat menyebabkan seorang karyawan malas dalam bekerja.

5. Hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan yang pada tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan yang baik dapat memberi dampak yang positif dan sebaliknya hubungan yang buruk dapat memberi pengaruh yang buruk juga salah satu contohnya yaitu tidak dapat bekerja sama dengan team sehingga hal tersebut dapat menghambat dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Pentingnya memperhatikan indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh dampaknya yang besar terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi tingkat stres, dan mendorong keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Melalui pemantauan indikator lingkungan kerja, organisasi dapat mengidentifikasi area perbaikan, menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi.

2.1.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah struktur konseptual yang berfungsi untuk membantu peneliti memahami esensi topik, dan merumuskan hipotesis yang dapat diuji (Nurhifdi, 2022)



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual gambar 2.2 dapat kita lihat bahwa variabel (X) yang terdiri dari disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) yang merupakan variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan CV Putra Swadaya Malang.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap instansi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang paling penting

mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin adalah suatu alat bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini karena dengan adanya disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan mentaati aturan yang ada. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pada anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sari, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk rasa hormat seorang karyawan pada organisasi dengan taat terhadap aturan dan siap menerima hukuman apabila melanggar perusahaan. disiplin adalah suatu bentuk ketaatan nyata yang didukung oleh kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Penelitian Wijayanto, (2022), Habeahan, (2023), Parwita et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Putra Swadaya.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap pekerja harus memiliki motivasi dalam bekerja karena motivasi dapat meningkatkan ketekunan dan daya tahan karyawan dalam menghadapi tantangan. Motivasi bisa muncul dari beragam faktor, seperti pengakuan, insentif finansial, peluang pengembangan, atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen harus memahami preferensi dan kebutuhan karyawan untuk merancang strategi motivasi yang efektif. Menurut Lin, (2007) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam organisasi, intensitas usaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja juga diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pada usaha yang dilakukan di saat bekerja. Penelitian Prasetyo et al., (2021), Rauf, (2021), Kirana et al.,

(2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H2 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja secara parsial kinerja karyawan CV Putra Swadaya.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik, salah satunya untuk meningkatkan kerjapegawai perlu adanya lingkungan kerja yang baik atau kondusif, dengan itu akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi optimal. Jika seorang pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya dengan nyaman sehingga waktu kerja lebih efektif begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Syardiansah, (2019) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan. Penelitian Prasetyo et al., (2021) Putra, (2020), Nurjaya, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial kinerja karyawan CV Putra Swadaya.