

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan dijadikan sebagai acuan dan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel, sehingga dapat menunjang keakuratan data penelitian yang akan digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 yaitu penelitian yang berkaitan dengan variabel dan objek penelitian.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1.	Judul	“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang”
	Peneliti	W. putri et al., (2015)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none">- Jenis penelitian adalah <i>explanatory research</i>- Skala pengukuran menggunakan skala likert- Pengambilan sampel menggunakan <i>non probability</i> sampling teknik sampling jenuh- Metode penelitian menggunakan SPSS dan analisis regresi linier berganda.
	Hasil	<ul style="list-style-type: none">- Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif, stress kerja berpengaruh negative, dan disiplin kerja berpengaruh positif.- Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan, menunjukkan hubungan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sedangkan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja bersifat negative.
	Perbedaan	Dalam penelitian menganalisis lingkungan kerja fisik saja, sedangkan penelitian yang diteliti menganalisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik
	Persamaan	Penggunaan alat analisis berupa analisis regresi linier berganda
2.	Judul	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam”
	Peneliti	Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri (2021)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none">- Metode penelitian menggunakan SPSS dan analisis regresi linier berganda.- Teknik <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>
	Hasil	<ul style="list-style-type: none">- Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh, stress kerja berpengaruh, beban kerja berpengaruh, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

		<p>karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secara simultan lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibidang rawat jalan Rumah Sakit Graha Hermine Batam.
	Perbedaan	Dalam penelitian ini menggunakan Teknik <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> , sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i>
	Persamaan	Penggunaan alat analisis berupa analisis regresi linier berganda
3.	Judul	“Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasional Super”
	Peneliti	Andre Fitriano, Ricky Chandra, Andy Gunawan, Jovita, Rislina, Yenny Indah Sari (2020)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Metode dalam penelitian ini menguanakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif <i>eksplanatory</i> - Teknik <i>sampling</i> yang digunakan adalah <i>simple random sampling</i>
	Hasil	Secara parsial dan simultan bahwa stress kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Super.
	Perbedaan	Dalam penelitian ini menggunakan <i>simple random sampling</i> , namun penelitian yang akan diteliti menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i>
	Persamaan	Sama – sama menganalisis apakah stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Judul	“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant”
	Peneliti	Budiyanto Albert (2021)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian asosiatif - Teknik pengambilan sampel adalah <i>Non Probability Sampling</i> dengan teknik <i>sampling jenuh</i>. - Kuisisioner menggunakan skala likert
	Hasil	Secara parsial dan simultan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan diantara variabel lain.
	Perbedaan	Dalam penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif namun dalam penelitian yang akan diteliti menggunakan penelitian kuantitatif
	Persamaan	Sama – sama menggunakan SPSS dalam pengolahan data penelitian
5.	Judul	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik”
	Peneliti	Leni Prasetya (2016)
	Metode Penelitian	- Teknik <i>sampling random</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas - Analisis regresi linier berganda
	Hasil	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Perbedaan	Dalam penelitian ini dalam mengambil sampel 20% dari populasi namun dalam penelitian yang akan diteliti mengambil secara keseluruhan yang ada dalam populasi
	Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama menggunakan analisis regresi berganda - Dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang akan diteliti yaitu sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja
6.	Judul	“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhanbatu Selatan”
	Peneliti	Prista Maya Dewi, Prisriyono (2016)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS - Teknik sampling jenuh
	Hasil	Secara serempak keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Perbedaan	Dalam penelitian menganalisis keterlibatan kerja dan budaya kerja, namun penelitian yang akan diteliti tidak menganalisis keterlibatan kerja dan budaya kerja
	Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis data dan teknik sampling jenuh sama dengan yang peneliti akan gunakan - Dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang akan diteliti yaitu sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
7.	Judul	“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban”
	Peneliti	Moh. Heru Budi Santoso (2019)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Kuisisioner menggunakan skala likert - Metode penelitian menggunakan SPSS, analisis regresi linier berganda
	Hasil	Variabel stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja dan variabel yang dominan adalah lingkungan kerja.
	Perbedaan	Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, sedangkan penelitian yang akan diteliti tidak menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel
	Persamaan	Sama – sama menggunakan SPSS dalam menghitung pengolahan data penelitian
8.	Judul	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)”
	Peneliti	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe’oed Hakam (2018)

	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Pengambilan sampel dengan sampel jenuh - Jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif - Metode penelitian menggunakan SPSS, analisis regresi linier berganda
	Hasil	Bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.
	Perbedaan	Tempat penelitian yang berbeda dengan penelitian yang akan diteliti
	Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian ini menggunakan SPSS, analisis regresi linier berganda sama dengan penelitian yang akan diteliti menggunakan SPSS, analisis regresi linier berganda - Jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif sama dengan yang akan peneliti teliti
9	Judul	“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai”
	Peneliti	Sugiharjo (2016)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan <i>hypothetico-deductive method</i> - Metode analisis <i>mutivariate regression</i> - Teknik sampling simpel random
	Hasil	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
	Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik penelitian ini menggunakan sampling simple random, sedangkan penelitian yang diteliti menggunakan sampel jenuh - Metode penelitian ini analisis <i>mutivariate regression</i>, sedangkan penelitian yang diteliti menggunakan regresi linier berganda
	Persamaan	Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sama dengan penelitian yang akan diteliti menggunakan analisis regresi berganda
10	Judul	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Bakker Bakery Denpasar”
	Peneliti	Novianti & Mitariani (2017)
	Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Sampel penelitian adalah sampel jenuh - Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	Secara simultan dan parsial disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada De Bakker Bakery Denpasar.
	Perbedaan	Variabel bebas komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti
	Persamaan	Sama-sama menggunakan SPSS dalam penelitian data dan menggunakan sampel jenuh
11	Judul	“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni”
	Peneliti	Kadek Sada Wirya, Nyoman Dini Andiani, Ni Luh Wayan Sayang Tilagawathi (2020)

Metode Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan penelitian kasual - Pengambilan sampel dengan sampel jenuh - Teknik pengumpulan data dengan pencatatan dokumen dan kuisisioner - Menggunakan analisis jalur
Hasil	Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni
Perbedaan	Metode penelitian yaitu analisis jalur sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda
Persamaan	Sama-sama menggunakan sampel jenuh dalam penelitian dan pengumpulan data dengan kuisisioner

Sumber : Hasil penelitian terdahulu

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian kinerja karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2012) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2014). Menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai, 2016).

b) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa, sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian bagi setiap pekerjaannya maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dijelaskan disini yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya ataupun dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil dari pekerjaannya pun akan maksimal.

10) Lingkungan kerja di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja yang diciptakan nyaman, maka hal ini akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, dan juga melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa disiplin waktu, disiplin mengerjakan apa yang diperitahkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja.

c) Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012), manfaat dan tujuan kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub sistem yang lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja karyawan akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini

d) Indikator kinerja karyawan

Menurut Bangun (2012) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas :

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Suatu jenis produk tertentu hanya dapt digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan

berpengaruh atas penggunaannya. Karyawan dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Robbins (2016) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan juga menyangkut kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kualitas kerja diperoleh dari berapa jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit, jumlah siklus aktivitas yang mampu diselesaikan oleh karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dinyatakan dengan tingkat aktivitas yang diselesaikan dalam awal waktu yang telah dinyatakan, hal ini dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu untuk keperluan aktivitas yang lainnya.

4) Efektivitas

Memanfaatkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku dengan memaksimalkan yang bertujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi.

5) Kemandirian

Kemandirian diukur dengan tingkat individu seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diberikan kepadanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja diperoleh melalui tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor dimana tempatnya bekerja.

2. Lingkungan Kerja

a) Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Hasibuan (2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan (Pusparani, 2021).

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan karyawan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti kebisingan, lengkapnya fasilitas kerja yang disediakan, cahaya atau penerangan maupun suhu. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Mengatasi berbagai gangguan yang bisa menghambat pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila terdapat gangguan- gangguan di dalam pelaksanaan pekerjaan, maka karyawan tidak akan bisa melakukan tugasnya dengan baik dan efektif. (Budiyanto Albert, 2021)

b) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya, maka perlu ada faktor-faktor yang membentuknya. Berikut ini merupakan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan dari para karyawannya, yaitu antara lain : (Sedarmayanti, 2017)

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur di tempat kerja

Untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi dari setiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperature udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan di tempat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga kinerja dan produktivitas dapat meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengaturtata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Music harus disesuaikan dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan serta merangsang para karyawan untuk bekerja. Music

yang tidak sesuai dengan yang diperdengarkan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, amaka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan tempat kerja adalah dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c) Jenis lingkungan kerja

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawannya, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Jenis lingkungan fisik meliputi :

a) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Penerangan yang kurang menyebabkab pada karyawan akan merasa cepat lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaannya akan keliru.

b) Suhu udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini menyegarkan fisik pada karyawan, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi para karyawan.

c) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi, dengan adanya kebisingan tersebut maka pekerjaan akan terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan, yang tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

d) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, komposisi warna warna yang salah dapat mengganggu pemandangan dapat

menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Rasa yang tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawannya.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan dalam bekerja, para karyawan dapat dengan leluasa dalam melakukan proses produksi.

f) Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan, maka dalam hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksudkan disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keadaan milik pribadi bagi karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut merupakan unsur yang terdapat dalam lingkungan kerja non fisik :

- a) Kejelasan tugas
- b) Pengawasan kerja
- c) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
- d) Hubungan antara karyawan dengan karyawan

d) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Kebersihan

Kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Menjaga kebersihan pada lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kinerja juga dapat mempengaruhi kesehatan para karyawan. Maka diharapkan untuk menjaga kebersihan di dalam ruangan maupun di sekitar perusahaan agar lingkungan tetap terjaga kebersihannya.

4. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Stress Kerja

a) Pengertian stress kerja

Menurut Mangkunegara (2012) bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir serta kondisi orang tersebut. (Hasibuan, 2014). Stress adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2015). Menurut Mangkunegara (2013) stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b) Faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut (Wahjono, 2010) mengelompokkan sumber-sumber stress itu dalam tiga kelompok utama :

1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi seringkali menjadi sumber utama stress pada individu. Sebagai contoh karyawan merasa tidak aman dalam bekerja manakala mereka memandang bahwa keterpurukan ekonomi akan mempengaruhi kemampuan perusahaan di dalam

memperoleh keuntungan. Kenaikan harga-harga secara langsung juga dapat mendorong meningkatnya tekanan-tekanan psikologis bagi karyawan. Dibidang teknologi, karyawan akan merasa tertantang untuk bisa menyesuaikan diri dengan kembangan teknologi, dan bila berhasil mereka akan merasa nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, ketegangan akan muncul apabila kemampuan untuk menyesuaikan diri tidak bisa dilakukan.

2) Faktor organisasional

Banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Faktor-faktor utamanya adalah ; tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tahan hidup organisasi itu. Stress akan menjadi berat dan berkepanjangan apabila faktor-faktor itu secara bersamaan muncul dan tidak segera diantisipasi.

3) Faktor individual

Karakteristik-karakteristik yang dimiliki setiap individu cukup beragam. Perbedaan itu sebagai konsekuensi dari interaksi dengan lingkungan luar yang masih terkait dengan keberadaanya. Misal, masalah keluarga, ekonomi atau kepribadiannya sendiri.

c) Indikator stress kerja

Indikator stress jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stress. Adapun indikator-indikator stress menurut (Afandi, 2018) yaitu :

- 1) Tuntutan tugas. Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran. Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi. Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi. Gambaran instansi yang diwarnasi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- 5) Kepemimpinan organisasi. Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

4. Disiplin kerja

a) Pengertian disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa (Hasibuan, 2014). Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2005)

Menurut Afandi (2016) disiplin merupakan suatu hal yang digunakan oleh manajemen untuk memperbaiki suatu perilaku seorang karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan di dalam perusahaan tersebut. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan. Prosedur kerja yang ada atau disiplin adakah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

b) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2014), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan

itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai katadengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner yang sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

c) Tujuan disiplin kerja

Munurut Hasibuan (2014) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah dengan terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

d) Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar yaitu :

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pada karyawan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi dan pengabdian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa

disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

e) Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Rivai (2016), indikator dari disiplin kerja yaitu :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standard kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sesuai dengan penelitian (Putri et al., 2015) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

2. Hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

Tuntutan yang tinggi terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2016), Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan, sesuai dengan penelitian (Fitriano et al., 2020).

3. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mampu mempengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2014). Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya, 2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

4. Hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

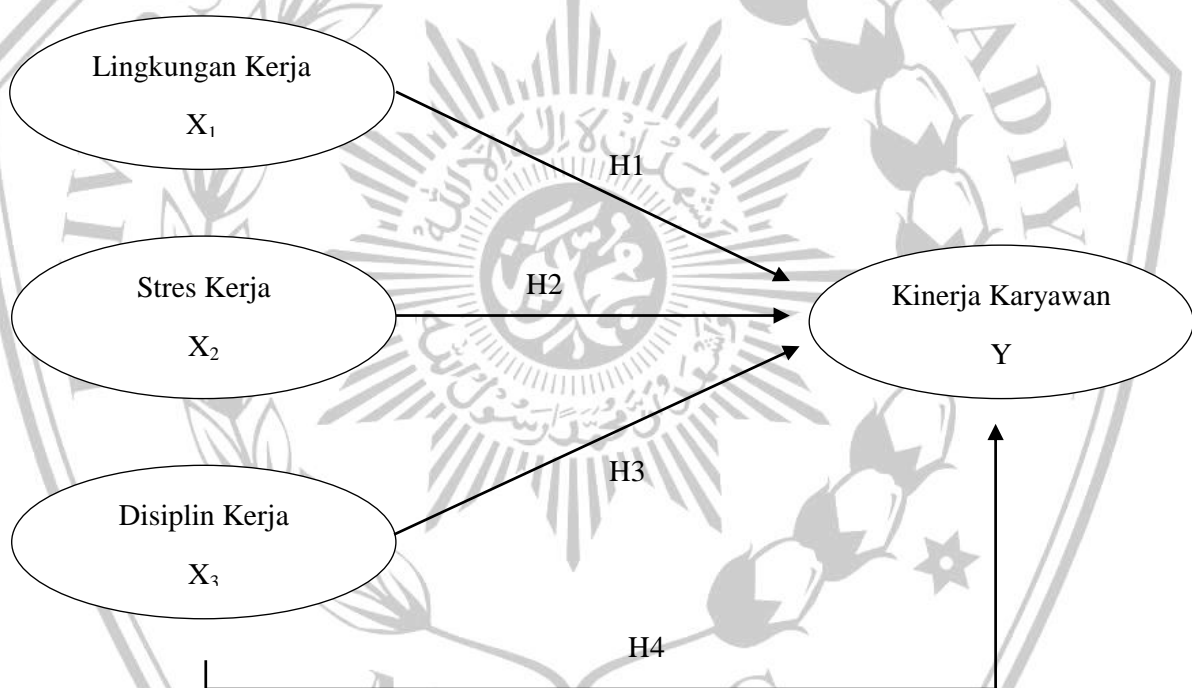
Menurut hasil penelitian Putri et al., (2015) menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sedangkan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja bersifat negatif sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik, semakin rendah stres kerja serta semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik, semakin tinggi stres kerja, serta semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin buruk.

5. Hubungan paling dominan antara lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Budiyanto Albert (2021) menunjukkan bahwa dengan menegakkan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Kerangka Pikir

Kerangka konsep penelitian akan menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, menggambarkan bahwa menurut (Putri et al., 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator suasana kerja, fasilitas, kebersihan, hubungan rekan kerja (Nitisemito, 2015). Menurut Wirya et al., (2020) bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator tuntutan

tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi (Afandi, 2018). Menurut Prasetya (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan karyawan, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis (Rivai, 2016). Menurut Ariyati et al. (2021) bahwa lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama (Bangun, 2012).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian Prasetya (2016); Putri et al. (2015); Utami (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2. Pada hasil penelitian Putri et al., (2015); Wirya et al., (2020) menunjukkan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja bersifat negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan

3. Pada hasil penelitian Novianti & Mitariani (2017); Prasetya (2016); Sugiharjo (2016) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

4. Pada hasil penelitian Putri et al. (2015) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sedangkan variabel stres kerja terhadap kinerja bersifat negative. Dan penelitian (Ariyati et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Pada hasil penelitian Budiyanto Albert (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

