

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya:

Nurjaya (2021) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Ratnasari, Saulina dan Tanjung (2021) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

Prihasto dan Adi (2019) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prime Line International Malang”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PT. Prime Line International Malang.

**Tabel 2.1**  
**Peneliti Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona	Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Tidak ada Pelatihan kerja sebagai variabel bebas
2	Ratnasari, Saulina dan Tanjung (2021)	Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional	Hasil penelitian ini adalah peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Tidak ada lingkungan kerja sebagai variabel bebas

			EMI Internasional		
3	Prihasto dan Adi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prime Line International Malang	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prime Line International Malang	Lingkungan kerja fisik sebagai variable bebas dan kinerja sebagai varibel terikat	Tidak ada disiplin kerja dan pelatihan sebagai variabel bebas

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2019;193) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020;86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan– peraturannya ditaati oleh pegawainya. Dalam prakteknya

untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan..

### **2.2.1.2. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2019;340), maksud dan sasaran terpenuhinya dari disiplin kerja yaitu terwujudnya beberapa tujuan seperti : Mengatur kehidupan bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelanjutan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang berhubungan, baik hari ini atau hari yang akan datang.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
  - 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.

### **2.2.1.3. Macam-macam Bentuk Disiplin Kerja**

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Mangkunegara (2020;129) adalah:

#### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, sebagai aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan para karyawan dalam menyetujui aturan serta mengarahkan untuk tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

### **2.2.1.4. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Adapun menurut Sutrisno (2019;89) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat berpengaruh pada tegaknya disiplin. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha mencari tambahan lain di luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta meminta izin keluar dan sebagainya.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana sikap pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya

dari perbuatan, perkataan dan sikap yang bisa merugikan peraturan disiplin yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Apabila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atau hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya didiplin.

8. Faktor hubungan kemanusiaan

### **2.2.1.5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2019;356) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Ketaatan terhadap ketentuan masuk kerja

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Ketaatan terhadap peraturan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan

4. Tanggung jawab

### **2.2.2. Pelatihan**

#### **2.2.2.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Widodo (2020) Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Menurut Sinambela (2019;170) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan.

Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan

#### **2.2.2.2. Prinsip-prinsip perencanaan pelatihan**

Mc Gehee dalam (Mangkunegara 2020:44) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut :

1. Materi yang diberikan harus secara sistematis dan berdasarkan tahapan tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang positif dari peserta.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

#### **2.2.2.3. Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2020;45) ada beberapa tujuan dalam pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

#### **2.2.2.4. Metode Pelatihan**

Metode pelatihan menurut E Andrew Sikula dalam (Mangkunegara 2020:52)

##### *1. On the Job*

Para peserta latihan bekerja ditempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan ini dibedakan dalam dua cara yaitu cara formal dan informal. Dalam cara informal pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain.

##### *2. Vestible*

Metode latihan yang dilakukan didalam kelas atau bengkel suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan suatu kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan, di buat suatu dari bahan, alat – alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

##### *3. Demonstration and example*

Metode latihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan suatu pekerjaan. Metode ini sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik pekerjaannya beserta penjelasannya, bahkan jika perlu mempraktikannya.

##### *4. Simulation*

Merupakan pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan Teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan diumpai peserta kelak.

### 5. *Apprenticeship*

Merupakan suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukaran, sehingga parakaryawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

### 6. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi tecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar

### 7. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam umlah banyak disuatu kelas. Pelatih mengajarkan teori – teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih harus mencatat serta mempresentasikannya. Metode ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif, cenderung komunikasi sederhana saja.

### 8. *Conference* (rapat)

Konfrensi merupakan suatu pertemuan moral formal dimana terjadi diskusi atau konsultasi tentang suatu yang penting. Konfrensi menekan adanya diskusi klompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif. Metode konferensi, proses belaar berdasarkan partisipasi lisan dan interaksi antar peserta (anggota peserta). Peserta dianjurkan untuk memberikan gagsan-gagasan dan keudian didiskusikan, dievaluasi dan mungkin pula dapat di ubah oleh penapat dan pandangan – pandangan dari peserta lainnya. Pada konfrensi jumlah peserta sekitar 15 sampai 20 orang. Metode ini sangat berguna untuk pengembangan terhadap

pengertian – pengertian dan pembentukan sikap – sikap baru. Adapun kelemahan metode konfrensi adalah terbatasnya peserta pada kelompok kecil, sehingga relatif menjadi lebih besar.

#### 9. *Programmed Instruction*

Metode bimbingan berrencana terdiri serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerja. Metode bimbingan berencanan meliputi langkah – langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan pengusaha keterampilan khusus atau pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat dengan menggunakan buku, pedoman (manual), mesin petunjuk pengajar (*Teaching-machine*).

#### **2.2.2.5. Indikator Pelatihan**

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Sandora dan Permadani (2021) tersebut sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Pelatih
3. Materi
4. Metode
5. Peserta

#### **2.2.3. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja fisik**

Menurut Widyaningrum (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Gama dan Astiti (2020:5) lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja

### **2.2.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Widyaningrum (2019:58) lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman serta aman sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Lingkungan Kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu ;

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik ialah semua kondisi berwujud fisik yang ada disekitar tempat karyawan dalam melakukan aktivitas yang bisa berpengaruh, berikut beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti *foodcourt* baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.

e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat menyenangkan karena hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja melainkan bekerja merupakan bentuk kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja.

### 2.2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut sedarmayanti (2017;45) indikator lingkungan kerja dapat terdiri dari:

#### 1. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan berpengaruh sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan lampu cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, akan membuat pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### 2. Sirkulasi tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### 3. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 4. Dekorasi

Dekorasi merupakan hal yang penting bukan hanya warna tetapi tata letak barang/alat bekerja juga perlu dipertimbangan guna menjadi kenyamanan dalam bekerja

### 5. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### 6. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja

## 2.2.4. Kinerja

### 2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Indrastuti (2020;106) Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Tsauri (2014;2) kinerja ialah hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam

menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan .

#### **2.2.4.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2020;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ(110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dalam terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man inthe right place, the right man on the right job*).

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerja, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

#### **2.2.4.3. Indikator Kinerja**

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator (Budiasa, 2016:16) sebagai berikut :

##### **1. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah**

- ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
  3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
  4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016: 193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2019;332). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Leppa, Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### **2.3.2. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan**

Setyadi (2021: 122) berpendapat bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk mendapatkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik

Sedangkan menurut Tsauri (2013;106) pelatihan merupakan faktor yang penting karena merupakan bentuk investasi perusahaan. Cara untuk pengembangan karyawan dengan pelatihan adalah untuk mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Tarigan, Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.

### **2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

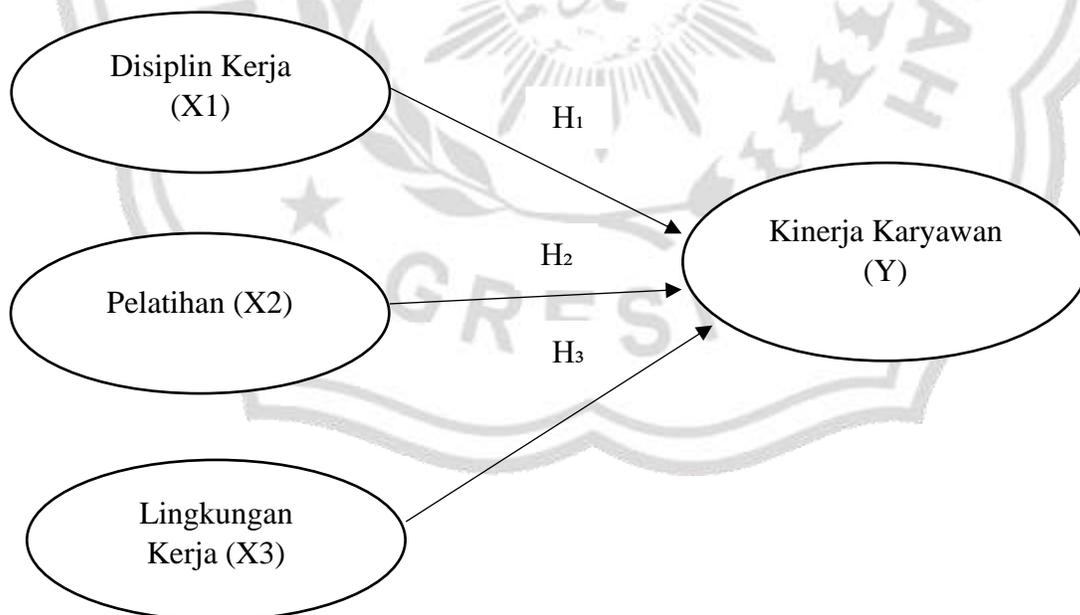
Menurut Widyaningrum (2019;56) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut ada fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan

Menurut Budiasa (2021;51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekeliling karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang

diberikan padanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Pidada (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Cabang Denpasar.

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dengan Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan lingkungan Kerja (X3) merupakan Variabel Bebas (*Independent*), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) Merupakan Variabel terikat (*dependent*). Pada peneliti ini akan menguji atau mencapai adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan penjelasan serta uraian yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



## 2.5. Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor
2. Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor
3. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor

