

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis serta pembahasan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini, serta bertujuan untuk memberi perbandingan serta gambaran bagi penelitian selanjutnya. Dalam penelitian sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang lebih dulu dilakukan diantaranya :

Studi yang dilakukan oleh Sunatar (2023) yakni “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)”. Menggunakan analisis linear ganda sebagai teknik analisisnya, dengan metodologi pendekatan kuantitatif. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Studi lain dilakukan pada tahun 2023 oleh Cahayati dkk mengenai “Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun)” menggunakan teknik analisis linear ganda dengan metodologi penelitian eksplanatori yang digunakan. Temuan studi ini mengatakan bahwa variabel bebas yang diteliti yakni mutasi, beban kerja dan penempatan kerja memiliki dampak terhadap kinerja secara parsial dan simultan.

Nan Wangi dkk melakukan penelitian pada tahun 2020 berjudul “Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. Menggunakan teknik analisis linear ganda,

metodologi pendekatan kuantitatif digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh dua variabel bebas yang diuji yakni keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja, namun kinerja karyawan masih dapat dipengaruhi secara positif oleh satu variabel bebas lain yakni lingkungan kerja fisik.

Studi dengan judul “Pengaruh Motivasi Non Finansial, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan” oleh Bahmid dan Purnama (2023). Metodologis yang digunakan adalah analisis linear ganda dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kinerja dipengaruhi kuat dan positif oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Studi dengan judul “Pengaruh Mutasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat-Jakarta” oleh Bahar dkk (2023). Untuk menentukan dampak variabel yang terlibat, pendekatan penelitian asosiatif yang digunakan dengan metodologi analisis linear ganda. Kesimpulan dari studi ini adalah bahwa variabel mutasi dan keahlian memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelas serta terperinci penulis menampilkan penelitian-penelitian terdahulu pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama penulis dan judul	Bambang Sunatar. (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)”	Intan Salma P. N. (2024). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgeng Buana Jaya”		
	b. Variabel bebas (X)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Mutasi (X3)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja	Mutasi
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi penelitian	Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)	PT. Langgeng Buana Jaya		Lokasi
	e. Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
2.	a. Nama penulis dan judul	Sinta Putri Cahayati, dkk (2023). “Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank	Intan Salma P. N. (2024). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.		

		Perkreditan Rakyat Madiun).	Langgeng Buana Jaya”		
	b. Variabel bebas (X)	Mutasi (X1) Penempatan Kerja (X2) Beban Kerja (X3)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Mutasi (X3)	Mutasi	Penempatan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi penelitian	Bank Perkreditan Rakyat Madiun	PT. Langgeng Buana Jaya		Lokasi
	e. Jenis penelitian	Eksplanatori	Kuantitatif		Jenis Penelitian
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
3.	a. Nama penulis dan judul	Vani Kenanga Nan Wangi dkk (2020). “Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”	Intan Salma P. N. (2024). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgeng Buana Jaya”		
	b. Variabel bebas (X)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Mutasi (X3)	Lingkungan Kerja Fisik	Kesehatan dan Keselamatan kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Mutasi
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi penelitian	PT. Arwana Citra Mulia Tbk.	PT. Langgeng Buana Jaya		Lokasi
	e. Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	

	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
4.	a. Nama penulis dan judul	Balqis Zakia B. dan Nadia Ika P. (2023). “Pengaruh Motivasi Non Finansial Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan”	Intan Salma P. N. (2024). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgeng Buana Jaya”		
	b. Variabel bebas (X)	Motivasi Non Finansial (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Mutasi (X3)	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja	Motivasi Non Finansial, Mutasi
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	d. Lokasi penelitian	PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan	PT. Langgeng Buana Jaya		Lokasi
	e. Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
5.	a. Nama penulis dan judul	Hafid Bahar, dkk (2023). “Pengaruh Mutasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi	Intan Salma P. N. (2024). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap		

		Angkasa Pura I Kantor Pusat-Jakarta”	Kinerja Karyawan PT. Langgeng Buana Jaya”		
b. Variabel bebas (X)	Mutasi (X1) Keahlian (X2)		Lingkungan Kerja Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Mutasi (X3)	Mutasi	Keahlian, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja
c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)		Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
d. Lokasi penelitian	Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat-Jakarta		PT. Langgeng Buana Jaya		Lokasi
e. Jenis penelitian	Asosiatif		Kuantitatif		Jenis Penelitian
f. Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda		Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	

Sumber : *Jurnal diolah peneliti, 2023*

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu untuk mengendalikan hubungan dan fungsi tenaga kerja secara efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan. Sinambela (2016:7) mengartikan manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas perusahaan dalam upaya pengembangan manajemen karyawan dalam perusahaan.

Sutrisno (2014:6) berpendapat manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk mengatur, mengembangkan, mempertahankan, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan. Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan para ahli dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa manajemen sumber daya manusia

adalah aktivitas dalam membantu organisasi untuk mengelola dan mengkoordinasikan individu demi mencapai tujuan bersama.

### **2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi menurut Rivai dan Sagala (2013:13) diantaranya :

#### **1. Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan (*Planning*) merupakan pembentukan rencana penataan sumber daya manusia untuk keefektivitasan perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan instrumen untuk meraih tujuan yang telah direncanakan untuk selanjutnya diimplementasikan.
- c. Pengarahan (*Directing*) merupakan aktivitas pengarahan kepada pegawai untuk kooperatif dengan perusahaan.
- d. Pengendalian (*Controlling*) merupakan aktivitas mengendalikan pegawai untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mematuhi aturan dan peraturan perusahaan sehingga rencana berfungsi seperti yang dimaksudkan.

#### **2. Fungsi Operasional**

- a. Pengadaan merupakan kegiatan mendapatkan sumber daya manusia secara tepat baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pengembangan merupakan kegiatan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teoritis, teknis, konseptual dan moral sesuai kebutuhan untuk masa depan individu maupun perusahaan.
- c. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang sebagai bentuk imbalan dari pihak perusahaan.

- d. Pengintegrasian merupakan aktivitas menyatukan tuntutan tenaga kerja dan perusahaan untuk mempromosikan kerjasama damai dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kesetiaan pegawai agar mereka tetap bersedia bekerja sama hingga pensiun.
- f. Pemutusan hubungan kerja merupakan putusnya hubungan seseorang dengan pihak perusahaan dapat disebabkan oleh pensiun, keinginan pegawai, keinginan perusahaan, dan berakhirnya kontrak kerja.

### **2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2014:7) adalah sebagai berikut :

1. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan prosedur sumber daya manusia dalam membantu organisasi mencapai tujuan.
2. Membantu dalam merumuskan strategi umum dan khusus organisasi yang memiliki dampak pada sumber daya manusia.
3. Memberikan dukungan yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
4. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
5. Menjaga norma dan nilai perusahaan di bidang sumber daya manusia.

## **2.2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi diartikan sebagai jawaban berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi. Semakin baik kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan maka akan berdampak positif bagi perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang. Menurut Sutrisno (2014:149) mendefinisikan kinerja

sebagai hasil kerja pegawai yang telah berhasil dicapai setelah menyelesaikan tugas selama periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Mangkunegara (2013:67) mengartikan kinerja ialah hasil kerja dari seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480).

Dari beberapa definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang telah berhasil diselesaikan sebagai bentuk tanggung jawab atas apa yang telah ditugaskan kepadanya untuk memenuhi tujuan organisasi dan menjadi gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi organisasi atau perusahaan.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) diantaranya :

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

Menurut perspektif psikologis, kemampuan terdiri dari *Intelligence Quotient* (IQ) pengetahuan dan keterampilan. Artinya, seorang karyawan akan merasa lebih mudah untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan jika karyawan memiliki (IQ 110-120) memiliki pendidikan yang baik untuk posisi dibidangnya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, tugas perusahaan adalah menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan yang

sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi dimaksudkan sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh pimpinan maupun karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Pimpinan dan karyawan akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu dapat menunjukkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

### 2.2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dilakukan suatu perusahaan atau organisasi dimaksudkan untuk menilai serta mengevaluasi keterampilan, kemampuan dan pencapaian seorang karyawan. Tujuan dari adanya penilaian kinerja ini adalah sebagai bahan pertimbangan keputusan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan dalam perencanaan pengembangan karir karyawan, seperti promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan atau kebijakan manajerial lainnya.

Pada dasarnya penilaian kinerja berguna untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam proses kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dimana lingkungan berperan terhadap penentuan kinerja baik kinerja meningkat atau menurun. Nilai menjadi penting dalam hal penilaian kinerja sebagai pengukur tingkat kinerja karyawan dalam kontribusi yang diberikan oleh individu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan atau organisasi harus mampu melihat berbagai persoalan yang terjadi sebagai langkah untuk pengoptimalan kinerja karyawan.

#### **2.2.2.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan dari adanya penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki serta meningkatkan performa karyawan organisasi. Menurut Rivai (2013:552) menyebutkan tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi dan etos kerja.
2. Sebagai instrumen untuk membantu dan memotivasi anggota staf atau karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Pemberian upah yang serasi, misal untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan insentif uang.
4. Mempererat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.
5. Mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
6. Sebagai pengembangan untuk sumber daya manusia seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi kerja, demosi, promosi atau kenaikan jabatan, pendidikan serta pelatihan.
7. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

#### **2.2.2.5 Indikator Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja dapat diukur dengan lima indikator menurut Bangun (2014:234) diantaranya :

1. Kualitas, yaitu persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah terkait dengan *output* yang mampu dihasilkan oleh karyawan, misalnya dalam bentuk sejumlah unit.

3. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran, yaitu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, yaitu kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rekan kerja.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik berperan penting terhadap tuntasnya pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:26) adalah segala hal dengan bentuk fisik berada disekeliling tempat kerja dan berpotensi mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisetimo (2019:18) lingkungan kerja fisik yang ideal adalah lingkungan yang memberikan kenyamanan saat bekerja pada karyawan. Rasa nyaman yang timbul pada diri karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Handoko (2014:186) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala aspek fisik seperti pencahayaan, musik, kebersihan, dan lain-lain yang mengelilingi pekerja serta dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Mengenai paparan lingkungan kerja fisik yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan peneliti bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sarana dan prasarana yang berada disekitar tempat kerja dan berpotensi memberikan dampak baik terhadap pekerjaan pegawai serta dapat mempengaruhi kinerja mereka.

### 2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang dapat mempengaruhi kondisi suatu lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:27) diantaranya adalah :

#### 1. Penerangan

Pencahayaan sangat penting manfaatnya dalam bekerja berguna untuk kelancaran dalam bekerja. Pencahayaan harus diatur dengan jelas agar pekerja dapat bekerja secara maksimal karena mendapat pencahayaan yang baik. Cahaya yang kurang terang akan menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga dapat berpotensi mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaan serta menghambat pekerjaan yang ada.

#### 2. Kelembaban

Presentase dapat digunakan untuk menunjukkan berapa banyak air yang ada di udara. Suhu udara dan kelembaban terkait ketika dikombinasikan dengan kecepatan udara dan radiasi panas dari udara. Kelembaban dapat memengaruhi bagaimana tubuh manusia bereaksi saat menyerap panas.

#### 3. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup demi keberlangsungan hidup. Apabila udara disekitar kotor maka akan mengakibatkan sesak napas dan mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang. Tanaman yang mengelilingi tempat kerja adalah sumber utama udara segar. Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja akan memberikan kesejukan pada jasmani, serta dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

#### 4. Kebisingan

Suatu pekerjaan pasti memerlukan konsentrasi, maka suara yang tidak dikehendaki atau bising harus dihindari karena akan mengganggu proses dalam bekerja. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi diantaranya yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

#### 5. Tata warna

Pemilihan warna pada ruangan harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat membuat karyawan betah dan nyaman serta lebih semangat dalam bekerja.

Pemilihan kombinasi warna yang tidak tepat atau salah akan membuat ketidaknyamanan yang akan berakibat menurunnya semangat kerja karyawan.

#### 6. Musik

Musik diperlukan bagi pekerja agar terhindar dari kebosanan saat bekerja.

Pemilihan lagu dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana akan membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja. Apabila lagu yang dipilih tidak sesuai dengan keadaan dan suasana tempat kerja akan mengganggu konsentrasi para pekerja saat bekerja.

#### 7. Keamanan

Keamanan juga perlu diperhatikan bertujuan untuk mengawasi kondisi dan tempat lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

### **2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak terlepas dari adanya indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sunyoto (2014:45) diantaranya adalah :

#### 1. Penerangan

Penerangan diperlukan dalam bekerja untuk keamanan dan daya guna pekerja.

Penerangan yang cukup dan baik harus diperhatikan oleh perusahaan, karena

ketika bekerja memerlukan cahaya yang cukup untuk ketelitian dalam bekerja.

## 2. Suhu udara

Suhu udara di dalam ruang bekerja harus diatur sedemikian rupa, karena menjadi salah satu faktor dalam naik atau turunnya semangat kerja.

## 3. Kebisingan

Dalam bekerja pasti membutuhkan ketenangan, kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki oleh karyawan, karena sifatnya yang dapat mengganggu ketenangan dan konsentrasi saat bekerja.

## 4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus diperhatikan, terutama dalam melakukan aktivitas bekerja secara langsung. Luas atau sempitnya ruang kerja karyawan akan memberikan pengaruh terhadap keefektivitasan pekerjaan.

## 5. Tata Warna

Pemilihan warna yang tepat juga penting bagi perusahaan dalam memperhatikan pemilihan warna karena akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Banyak diantara perusahaan menggunakan kombinasi warna terang sejalan dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

## 6. Keamanan

Keamanan berhubungan dengan ketentraman dan ketertiban menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif. Dengan adanya keamanan yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan merasa lebih terjamin keamanan dalam bekerja.

## **2.2.4 Disiplin Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan peraturan yang ada pada setiap organisasi maupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin merupakan metode yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mempersiapkan dan mengubah perilaku karyawan untuk menjadi lebih sadar dan bersedia mengikuti semua kebijakan perusahaan atau organisasi.

Sutrisno (2014:86) mendefinisikan disiplin merupakan perilaku atas kesediaan seseorang untuk bersikap patuh pada peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah sesuatu kekuatan yang muncul dalam diri tenaga kerja yang menjadikannya harus menyesuaikan diri untuk patuh dan taat secara sukarela pada peraturan, keputusan, dan nilai-nilai kerja (Ferdinandus, 2020).

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah mengemukakan pengertian disiplin kerja dapat disimpulkan peneliti bahwa disiplin kerja diartikan sebagai sikap kerelaan seseorang untuk tunduk dan taat sebagai bentuk hormat akan peraturan norma-norma yang berlaku di organisasi.

### **2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2014:89) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

#### **1. Kecil besarnya pemberian gaji**

Kompensasi atau gaji menjadi faktor paling penting dalam hal ini, besar kecil

kompensasi memengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan ketika mereka merasa ada balasan yang setimpal selaras dengan jerih payah yang sudah mereka keluarkan dengan begitu karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

Integritas seorang pemimpin sangat penting bagi bisnis, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan memperlakukan karyawan dan bagaimana sikap pemimpin dalam menegakkan disiplin serta menilai pemimpin dari caranya untuk mengendalikan dirinya baik ucapan tindakan untuk menghindari kerugian pada kebijakan disiplin yang berlaku di perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Peraturan disiplin tidak dapat dilaksanakan ketika tidak adanya aturan tertulis yang jelas, mengikat dan pasti untuk dijadikan pegangan atau pedoman bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan apabila hanya dibuat secara lisan oleh pimpinan.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Apabila terdapat karyawan yang melanggar mengenai peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan maka perlu ketegasan pimpinan untuk mengambil tindakan atas pelanggaran yang dibuat karyawan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan untuk menanamkan rasa hormat dan penghargaan terhadap disiplin kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, etika kerja dan moral kerja karyawan.

#### **2.2.4.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016:340) tujuan disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan umum dari disiplin kerja yaitu untuk memastikan keberlangsungan operasional perusahaan.
2. Tujuan khusus dari disiplin kerja antara lain :
  - a. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
  - b. Agar karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
  - c. Agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan target perusahaan.

#### **2.2.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:18) terdapat tiga macam jenis disiplin antara lain :

##### **1. Disiplin Preventif**

Adalah disiplin pencegahan bertujuan untuk mencegah pelanggaran kebijakan organisasi dengan memungkinkan karyawan untuk mengatur diri dengan mematuhi banyak norma dan pedoman yang ditetapkan.

##### **2. Disiplin Korektif**

Adalah disiplin yang dimaksudkan untuk mengatasi pelanggaran peraturan dan melakukan koreksi yang diperlukan untuk masa depan dan mematuhi peraturan sesuai dengan kebijakan perusahaan saat ini.

##### **3. Disiplin Progresif**

Adalah pemberian hukuman yang lebih terhadap pelanggaran yang berulang

Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum menghadapi konsekuensi yang lebih parah.

#### **2.2.4.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016:356) menjelaskan indikator disiplin kerja antara lain :

1. Frekuensi kehadiran. Menjadi tolok ukur kedisiplinan untuk mengetahui jumlah frekuensi kehadiran, semakin rendah tingkat kemangkiran karyawan maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya membutuhkan ketelitian menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kewaspadaan tinggi terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Karyawan wajib mematuhi semua standar kerja yang ada di perusahaan berpacu pada pedoman kerja untuk menghindari kesalahan serta kecelakaan saat bekerja.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini diberlakukan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Diperlukan etika kerja pada setiap diri karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya agar dapat tercipta suasana yang harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

#### **2.2.5 Mutasi**

##### **2.2.5.1 Pengertian Mutasi**

Mutasi diartikan sebagai pemindahan kerja karyawan berfungsi sebagai penyegaran ditempat kerja dengan tujuan agar karyawan tidak merasakan kejenuhan saat bekerja. Menurut Nitisetimo (2019:73) mutasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan memindahkan karyawan atau pegawai dari suatu

pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Prinsip mutasi adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai atau *“The right man in the right place”* agar dapat memberikan prestasi kerja pada perusahaan (Hasibuan, 2019:102).

Simamora (2016:640) mengartikan mutasi dengan istilah transfer, dimana terjadi perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mutasi dapat mencapai uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan kerja maupun kondisi pekerjaan yang tepat bagi karyawan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019:102).

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai mutasi dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan memindahkan tenaga kerjanya dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sejajar dengan harapan dapat mencapai performa kinerja yang baik, mampu memberikan prestasi kerja yang maksimal, menghindarkan tenaga kerja dari kebosanan serta berdampak pada keefektifitasan perusahaan.

#### **2.2.5.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi Karyawan**

Menurut Hasibuan (2019:102) tujuan dari dilakukannya mutasi pada sebuah perusahaan adalah antara lain :

1. Menciptakan keseimbangan antara karyawan dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
2. Sebagai stimulus bagi karyawan agar berupaya lebih giat dalam meningkatkan karier yang lebih tinggi

3. Sebagai pendorong karyawan agar semangat kerja meningkat melalui persaingan terbuka
4. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
5. Berguna meningkatkan kinerja karyawan
6. Menambah pengetahuan karyawan
7. Untuk mengapresiasi karyawan terhadap prestasinya
8. Untuk menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan ditempat kerja
9. Untuk meminimalisir perselisihan antara sesama karyawan ditempat kerja

Adapun manfaat dari dilakukannya mutasi karyawan ditempat kerja dikemukakan oleh Siagian (2016:203) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pandangan terkait pekerjaan yang lebih luas
2. Memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru
3. Memberikan pengalaman baru
4. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena adanya tantangan dan situasi baru yang dihadapi
5. Meminimalisir kejenuhan atau kebosanan ditempat kerja.

### **2.2.5.3 Jenis-Jenis Mutasi Karyawan**

Menurut Manullang (2015:119) mutasi dibedakan menjadi dua macam antara lain sebagai berikut :

#### **1. *Temporary Transfer***

Yaitu pemindahan karyawan yang bersifat sementara, dimana pada nantinya akan dipindahkan kembali karyawan yang bersangkutan ke jabatan semulanya.

#### **2. *Permanent Transfer***

Yaitu pemindahan karyawan untuk memangku jabatan barunya selamanya hingga tiba waktunya, dimana karyawan tersebut dapat dipindah lagi karena ada faktor lain yang membuat karyawan tersebut dipindahkan dengan kata lain promosi.

Adapun mutasi menurut pendapat Endang dkk (2015) adalah pemindahan karyawan berdasarkan unit kegiatan di tempat kerja, seperti halnya mutasi antar bagian, mutasi antar instansi.

#### **2.2.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Karyawan**

Menurut Saydam (2013:88) terdapat sebab-sebab dilakukannya mutasi di perusahaan antara lain :

##### **1. Mutasi karena keinginan perusahaan**

Mutasi yang dilakukan kepada karyawan, maka pihak perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal yang harus dilakukan yaitu :

- a. Bertujuan menghilangkan kejenuhan karyawan ditempat kerja
- b. Sistem dan prosedur kerja dari perusahaan berubah
- c. Lingkungan kerja yang kurang mendukung bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya
- d. Keahlian yang dimiliki karyawan dinilai kurang serasi dengan apa yang dituntut perusahaan

##### **2. Mutasi karena keinginan sendiri**

Mutasi karyawan atas dasar permintaan karyawan itu sendiri disebabkan antara lain :

- a. Adanya masalah kesehatan
- b. Adanya masalah pribadi dan keluarga

- c. Hubungan kerja yang tidak harmonis
- d. Beban kerja yang diberikan berat bagi karyawan

#### **2.2.5.5 Indikator Mutasi**

Menurut Hasibuan (2019:105) mutasi dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

##### **1. Pengalaman**

Karyawan yang dimutasi harus memiliki pengalaman yang sesuai dengan keahliannya serta memiliki jam terbang cukup tinggi sehingga ketika karyawan dimutasi karyawan tersebut tidak akan merasa kebingungan dengan tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.

##### **2. Pengetahuan**

Karyawan diharuskan memahami dengan baik apa saja tugas pokok dan fungsi mengenai kebijakan mutasi serta memahami tujuan dari mutasi sendiri, dengan adanya pengetahuan tersebut karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

##### **3. Kebutuhan**

Perusahaan melakukan mutasi didasarkan pada kebutuhan, yaitu adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan serta kebutuhan sesuai bidangnya. Sehingga ketika perusahaan memutasi karyawan sudah didasarkan pada faktor kebutuhan untuk menempatkan karyawan dibidang lain.

##### **4. Kecakapan**

Perusahaan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan yang akan dimutasi serta melihat skill karyawan yang mumpuni untuk dapat diandalkan,

sehingga karyawan akan merasa puas dan bertanggung jawab pada pekerjaannya barunya.

#### 5. Tanggung jawab

Karyawan yang dimutasi diharuskan sadar akan tanggung jawab atas tugas dan kewajibannya serta mampu bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diberikan perusahaan.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

#### **2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:65) kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif yang memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan sangat penting karena sebagai penunjang untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik. Hal ini diperkuat dengan adanya temuan Bahmid dan Purnama (2023), Astuti dkk (2022), Suwara (2023), dan Salsabila dkk (2024) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

Dalam hal ini maka antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan saling terkait sehingga memunculkan dugaan lingkungan kerja fisik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya.

#### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin adalah salah satu bentuk peraturan yang ditegakkan dan dipatuhi oleh semua karyawan pada sebuah organisasi. Menurut Sinambela (2016:333) semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang

tersebut. Hal ini diperkuat dengan adanya temuan penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Amelia (2022), Athar (2020), dan Kusumayanti (2020) dengan temuan penelitian yang mengatakan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini maka antara disiplin kerja dan kinerja karyawan saling terkait sehingga memunculkan dugaan disiplin kerja akan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya.

### **2.3.3 Hubungan Mutasi dengan Kinerja Karyawan**

Mutasi dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Dengan adanya mutasi perusahaan mendorong agar karyawan bekerja lebih baik lagi dan nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasibuan (2019:102) mengartikan mutasi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Cahayati dkk (2023), Husain (2022), dan Bahar dkk (2023) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh mutasi dengan kinerja dan menghasilkan temuan yakni mutasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.

Dalam hal ini maka antara mutasi dengan kinerja karyawan saling terkait sehingga memunculkan dugaan mutasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Mutasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya.

## 2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan gambaran atas praduga sementara terhadap gejala yang menjadi objek penelitian, dengan variabel lingkungan kerja fisik sebagai (X1), variabel disiplin kerja sebagai (X2), dan mutasi sebagai (X3) dimana ketiga variabel tersebut merupakan variabel bebas (*independent variable*), sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini.

