

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tiga penelitian terdahulu yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rahayu (2014) yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harian pada CV. Nabatex. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan harian. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan harian. Hasil penelitian ini menunjukkan  $t$  hitung (3,738) >  $t$  tabel (2,010) pada taraf signifikan 5% dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan  $t$  hitung (2,363) >  $t$  tabel (2,010) pada taraf signifikan 5%. Hasil uji hipotesis melalui uji F menyatakan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang menunjukkan nilai  $F$  hitung (27,176) >  $F$  tabel (3,19) pada taraf signifikan 5%.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Penelitian penelitian Natasya Primananda (2014) : penelitian ini menggunakan disiplin kerja, budaya organisasi,

dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Pekalongan sebanyak 52 responden dengan metode *convenience sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan berhubungan erat dengan ketiga variabel bebas. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,841 dengan signifikansi 0,007, variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 3,843 dengan signifikansi 0,000, dan variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,626 dengan signifikansi 0,012.

Selain itu, sebelumnya juga dilakukan oleh Penelitian Adi Susilo Arif Wiranata (2017) : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tetap di dinas koperasi, ukm, perindustrian dan perdagangan kabupaten Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap di dinas koperasi, ukm, perindustrian dan perdagangan kabupaten Gresik berjumlah 36 pegawai. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: hasil pengujian secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian secara parsial disiplin kerja memperoleh t hitung sebesar (3,287) dan t tabel (1,690) pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan juga memperoleh t hitung (4,446) dan t tabel (1,690) pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan**  
**Antara Peneliti Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang**

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	<b>Peneliti</b>	Dewi Rahayu	Ayu Evida Restianah		
	<b>Judul</b>	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian CV. Nabatek Gresik	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengemasan Semen di PT. Sawabina Gatra Gresik		
	<b>Variabel Bebas</b>	Beban Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ )	Disiplin Kerja ( $X_3$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
2	<b>Peneliti</b>	Natasya Primananda	Ayu Evida Restianah		

	<b>Judul</b>	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pekalongan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengemasan Semen di PT. Sawabina Gatra Gresik		
	<b>Variabel Bebas</b>	Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Beban Kerja ( $X_2$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Deskriptif	Analisis Regresi Linier Berganda		Analisis Regresi Linier Berganda
3	<b>Peneliti</b>	Adi Susilo Arif Wiranata (2016)	Ayu Evida Restianah		
	<b>Judul</b>	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Tetap Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Gresik	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengemasan Semen di PT. Sawabina Gatra Gresik		
	<b>Variabel Bebas</b>	Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Beban Kerja ( $X_2$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015;103) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayati (2011;68) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **2.2.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011;72) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik.**

Menurut Sedarmayanti (2011;72) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruang kerja.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan

organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya, serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011; 76) menyatakan bahwa lingkungan non kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.



- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### **2.2.3 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Dhania (2010;16), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan dalam Utomo (2008;56) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Suma'mur dalam Rahayu (2014;8) beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari yang satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, jenis kelamin, usia dari pekerja yang bersangkutan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis (non fisik) pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

### **2.2.4 Jenis-Jenis Beban Kerja**

Menurut Komarudin dalam Rizani (2008;21) ada dua tipe jenis beban kerja yaitu :

1. Beban kerja mental (non fisik)

Beban kerja mental didefinisikan sebagai kondisi yang dialami oleh pekerja dalam pelaksanaan tugasnya dimana hanya terdapat sumber daya mental dalam kondisi yang terbatas, hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat

dicapai. Beban kerja mental yang merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Beban kerja mental relatif lebih sulit untuk dilakukan dan dikuantifikasi dibanding dengan beban kerja fisik. Hal ini dikarenakan beban kerja mental lebih menyangkut pada hal psikologis yang seringkali susah diamati.

## 2. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik ditimbulkan oleh pekerjaan yang didominasi oleh aktivitas fisik. Beban kerja fisik relatif lebih mudah diukur untuk tenaga kerja langsung karena adanya output yang mudah terukur. Namun pengukuran beban kerja fisik dapat pula diterapkan untuk tenaga kerja tidak langsung dengan pendekatan yang sedikit berbeda.

### **2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman dalam Rahayu (2014;17) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 2.2.6 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

#### 1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

## 3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.2.7 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2012;208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2012:186).

Hasibuan (2011:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **2.2.8 Jenis-Jenis Disiplin**

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang di inginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar.

Menurut Handoko (2012:208) disiplin dapat dibedakan menjadi dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

#### *1. Disiplin Preventif*

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dari di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

#### *2. Disiplin Korektif*

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi, aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan hendaknya bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Maksud pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan yang bersikap menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau keisuan.

### **2.2.9 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014;89) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakan kedisiplinan dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan yang tertulis pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian piminan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.2.10 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Ketaatan terhadap ketentuan masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketentuan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standart (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.2.11 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut Wirawan (2009;5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan (Rivai, 2012;267). Menurut Wilson (2012;231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

### **2.2.12 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:



1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi,

misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

#### 2.2.13 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robert L. Mathis (2008;378) untuk memudahkan penilaian karyawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya :

1. Kuantitas

Jumlah kerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu periode tertentu. jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

### 5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan sesuai dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan oleh lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### **2.2.14 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja**

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan menurut Anoraga (2008;44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja dan suhu. Sedangkan Adi Susilo (2017) membuktikan bahwa

lingkungan kerja terbukti positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan peroleh t hitung sebesar (4,446) dan t tabel sebesar (1,690) pada taraf signifikan 5%.

#### **2.2.15 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja**

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan menurut Tarwaka (2011;131) yang menyatakan ukuran beban kerja yang duhubugkan dengan kinerja adalah beban mental dan tekanan psikologis. Sedangkan Dewi Rahayu (2014) membuktikan bahwa hasil analisis beban kerja terbukti positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan peroleh t hitung sebesar (3,738) dan t tabel sebesar (2,010) pada taraf signifikan 5%.

#### **2.2.16 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan Hasibuan (2011;193) yang menyatakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. dibuktikan oleh Adi Susilo (2017) bahwa disiplin kerja terbukti positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan peroleh hasil t hitung sebesar (3,287) dan t tabel sebesar (1,690) pada taraf signifikan 5%.

#### **2.2.17 Hubungan Lingkungan Kerja, Beban Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja serta disiplin kerja telah dibuktikan oleh Halimudin (2015) bahwa terbukti semua variabel independen yang di analisis dalam penelitian tersebut terbukti positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan peroleh hasil F hitung sebesar (20,881) dan F tabel sebesar (2,44).

### **2.3 Hipotesis**

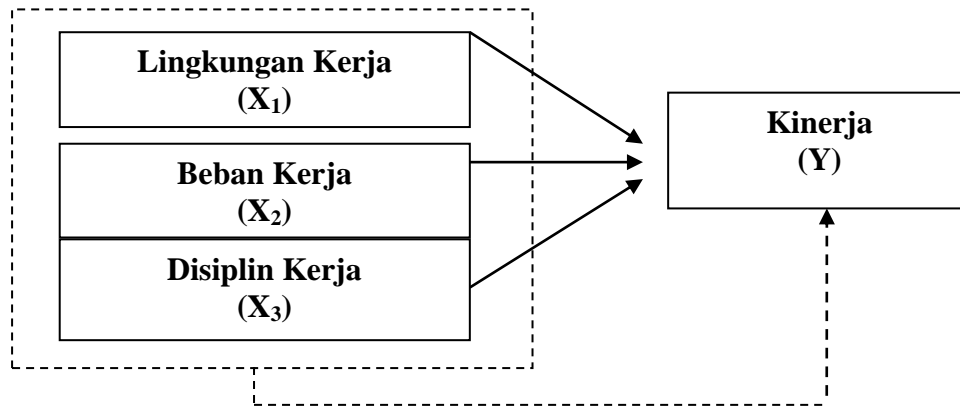
Menurut Sugiyono (2011:45) hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan ini belum final, masih harus dibuktikan.

Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra
2. Diduga bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra
3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra
4. Diduga bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra.

## 2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian maka paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan

—————▶ : Secara Parsial

- - - - -▶ : Secara Simultan

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual