

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil peneliti terdahulu serta sebagai suatu perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis mengenai masalah pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti :

Penelitian yang dilakukan oleh Polakitang, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya”. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, teknik pengambilan sampel yakni menggunakan sampling jenuh dengan 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut peneliti Sunarto, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok” Universitas Pamulang. Penelitian ini dilakukan terhadap 128 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)” “Terdapat pengaruh positif

dan signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)” “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)”.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramanti, dkk (2019) dengan Judul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tertate”. Dengan responden penelitian ini berjumlah 75 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian variabel Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah , dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solution Madiun”. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, teknik pengambilan sampel yakni menggunakan *simple random sampling* dengan 304 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	ITEM	NAMA PENELITI TERDAHULU	NAMA PENELITI SEKARANG	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Nama Penulis dan Judul	Aron F. Polakitang dkk (2019) dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Esta Group Jaya”	Aflakha Kammilatus Salsabiila (2022) dengan Judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya”	-	-

	Variabel Bebas (X)	X1= Beban Kerja X2=Lingkungan Kerja X3 = Stres Kerja	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kedisiplinan X3 = Beban Kerja	X1= Lingkungan Kerja X3= Beban Kerja	X2= Kedisiplinan
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Lokasi Penelitian	PT. Esta Group Jaya	PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
2.	Nama Penulis dan Judul	Anding Sunarto dkk (2020) dengan judul “ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Bersama Sejahtera Depok	Aflakha Kammilatus Salsabiila (2022) dengan Judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya”	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = Kompetensi X2 = Disiplin Kerja X3 = Lingkungan Kerja	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kedisiplinan X3 = Bebab Kerja	X1= Lingkungan Kerja X2= Kedisiplinan	X3= Beban Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Lokasi Penelitian	PT Anugerah Bersama Sejahtera Depok	PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
3.	Nama Penulis dan Judul	Andini Ramanti dkk dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat	Aflakha Kammilatus Salsabiila (2022) dengan Judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja	-	-

		Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Terate”	Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya”		
	Variabel Bebas (X)	X1= analisis Jabatan X2= Disiplin Kerja X3=Beban Kerja	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kedisiplinan X3 = Beban Kerja	X2= Kedisiplinan X3=Beban Kerja	X1= Lingkungan Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Lokasi Penelitian	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Terate	PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
4.	Nama Penulis dan Judul	Milafatul Qoyyimah, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Inka Multi Solution Madiun”	Aflakha Kammilatus Salsabiila (2022) dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya”	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1= Beban Kerja X2= Stres Kerja X3= Lingkungan Kerja	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kedisiplinan X3 = Beban Kerja	X1= Lingkungan Kerja X3=Beban Kerja	X2= Kedisiplinan
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Lokasi Penelitian	PT Inka Multi Solution Madiun	PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Kinerja

1.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sodikin (2017;130) kinerja adalah *performance* yang merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Indrasari (2017;50) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Adamy (2016;91) kinerja merupakan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan Widiana (2015;39) kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan yang digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi bagi perusahaan.

Budiasa (2021;15) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Dari berbagai pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan.

1.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adamy (2016;96) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Faktor Situasi

Meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

Menurut Indrasari (2017;54) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu

a. Usaha (*Effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
2. Faktor situasi lingkungan
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desain Organisasi

1.2.1.3 Indikator Kinerja

Silaen, dkk (2020;40) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dan ketepatan karyawan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat kehadiran

Jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Lingkungan Kerja

1.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Widiana (2015;26), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Kamaroellah (2014;22) Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana ditempat karyawan bekerja yang meliputi fasilitas-fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berjalannya operasional perusahaan yang baik dan maksimal.

1.2.2.2 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66-67) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja :

1. Kenyamanan karyawan, Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.
2. Perilaku karyawan, adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung,nyaman,bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.
3. Kinerja karyawan, yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.

4. Tingkat Stres karyawan yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

1.2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Widiana (2015:27) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan Kerja Fisik yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

1.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Panjaitan (2017) menjelaskan faktor lingkungan kerja merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi :

1. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir dalam perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, makadari itu harus dilakukan pengadaan ventilasi.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketengan dan kenyamanan bagi karyawan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat karyawan untuk bekerja.

1.2.2.5 Aspek Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Budiasa (2021:41) ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Lingkungan sosial, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Status soaial, yaitu semakin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
3. Hubungan kerja dalam perusshaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan.
4. Kelancaran komunikasi atau sistem informasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

1.2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiassa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.3 Kedisiplinan

1.2.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016:163) menyatakan, bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sinambela (2016;335) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan

pimpinan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka mengikuti aturan yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, yang artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Untuk itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Yulia dan Andini (2019) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan juga merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi dan produktivitas kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Menurut Farida dan Hartono (2015;43) disiplin kerja mencakup berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan yang merupakan tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan, pada saat aturan dilanggar, kinerja perusahaan akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada besar kecilnya pelanggaran.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, kelalaian, penyimpangan dalam melakukan pekerjaan.

1.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Dewi dan Harjojo (2019;96) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan, para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku jika mereka merasa mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan jerih payah mereka dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan kepada dirinya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan tentunya sangat penting sekali dalam perusahaan, dikarenakan dalam lingkungan perusahaan semua karyawan tentunya akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, sikap, dan tindakan yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja pada perusahaan tidak akan terlaksana, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk bisa dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah atau tidak tetap. Oleh karena itu pihak perusahaan harus membuat aturan tertulis yang pasti, dengan demikian para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi dengan tegas tanpa adanya pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Keberanian seorang pemimpin untuk mengambil suatu keputusan atau tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dikerjakan oleh para karyawan di lingkungan perusahaan, dengan hal tersebut adanya tindakan

terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka karyawan merasa tidak akan berbuat kesalahan yang serupa. Melainkan jika tidak ada keberanian pemimpin dalam memberikan hukuman, maka banyak karyawan yang akan melanggar disiplin kerja karena tidak diberikannya sanksi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan dari seorang atasan, pengawasan ini dapat mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan ini, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi saja, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan -kebiasaan tersebut antara lain :

- a. Saling menghormati antar karyawan dalam lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian, sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan karir dan pekerjaan mereka.

1.2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Farida, Hartono (2015;43-44) secara tujuan disiplin kerja karyawan, diantaranya :

1. Untuk mencapai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang perlu seandainya belum ada perintah dari pimpinan.
2. Untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
3. Untuk memastikan bahwa tindakan-tindakan karyawan konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahannya.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

1.2.3.4 Sanksi-sanksi Disiplin Kerja

Adanya sanksi yang diberikan bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja adalah untuk memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran.

Menurut Sinambela (2016;354) terdapat beberapa tingkat sanksi yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang meliputi sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin berat, yaitu :

1. Sanksi disiplin ringan
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Sanksi disiplin sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penundaan kenaikan jabatan
 - c. Penurunan pangkat
3. Sanksi disiplin berat
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian secara tidak hormat

1.2.3.5 Pendekatan-pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga pendekatan disiplin kerja menurut Tsauri (2013:143-144) yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan disiplin secara modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara untuk menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

2. Pendekatan disiplin secara tradisi

Pendekatan disiplin ini dengan memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Hukuman diberikan untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar.
 - d. Pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar untuk kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan perusahaan.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku karyawan.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku karyawan yang jauh lebih baik.
- d. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap suatu perbuatannya.

1.2.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019;97) beberapa indikator kedisiplinan diantaranya adalah :

1. Disiplin terhadap aturan waktu

Disiplin terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk bekerja, jam istirahat, dan jam pulang kantor sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin terhadap peraturan dasar dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Disiplin terhadap tanggung jawab atau prosedur operasional standar (SOP)
Disiplin terhadap SOP dapat dilihat dari karyawan yang melakukan tugas-tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

1.2.4 Beban Kerja

1.2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017;21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021;30) beban kerja adalah persepsi dari karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dari total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Mahawati, dkk (2021;4) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Prima dan Windy (2017) beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya. Apabila kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul prasaan bosan atau jenuh pada karyawan. Sebaliknya, jika kemampuan karyawan

lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja ialah frekuensi rata-rata dari setiap jenis pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain berat atau ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan yang dipengaruhi oleh pembagian kerja, waktu kerja atau jam kerja, dan ukuran kemampuan karyawan dalam bekerja. Untuk itu, beban kerja yang dialami karyawan harus sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut, apabila beban kerja tidak seimbang maka dapat menimbulkan berbagai dampak negatif baik terhadap hasil pekerjaan maupun kondisi para karyawan.

1.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021;32) terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Aspek beban kerja eksternal sering disebut dengan *stressor*. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas-tugas (*task*)
- b. Organisasi kerja
- c. Lingkungan kerja

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Secara ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- b. Faktor psikis, yang meliputi motivasi, kepercayaan, persepsi, kepuasan, keinginan, dan lain-lain.

1.2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017;33) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator beban kerja, diantaranya adalah :

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat bekerja.

2. Penggunaan waktu bekerja

Waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan perlu memanfaatkan waktu seefisien mungkin guna mengantisipasi kejadian tidak terduga seperti adanya pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan atau lembur.

3. Target yang harus dicapai

Pandangan karyawan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Budiasa (2021;44) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bagus akan mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, kebanggaan dalam bekerja sehingga lingkungan kerja juga dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengarah pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

1.3.2 Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan manusia, terutama dalam hal meningkatkan mutu dan kinerja dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016;332) disiplin kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam pertumbuhan organisasi yang bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan kebijakan sehingga karyawan dapat mewujudkan kinerja yang maksimal. Dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik karyawan

perlu memiliki rasa tanggung jawab didalam dirinya dan kesadaran mengenai pentingnta aturan-aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Wau (2019) bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Berastagi Kabupaten Taro. Artinya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan disiplin kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

1.3.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja menjadi salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan. Pembebanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dari individu karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan menurun. Menurut Budiasa (2021;38) beban kerja yang terlalu tinggi ataupun beban kerja yang terlalu rendah berkolerasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitiv berdampak buruk bagi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja. Untuk itu, diperlukan adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efisien. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang lakukan oleh Jeky dkk. (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_0 : Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

H_1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

2. H_0 : Diduga Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

H_2 : Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

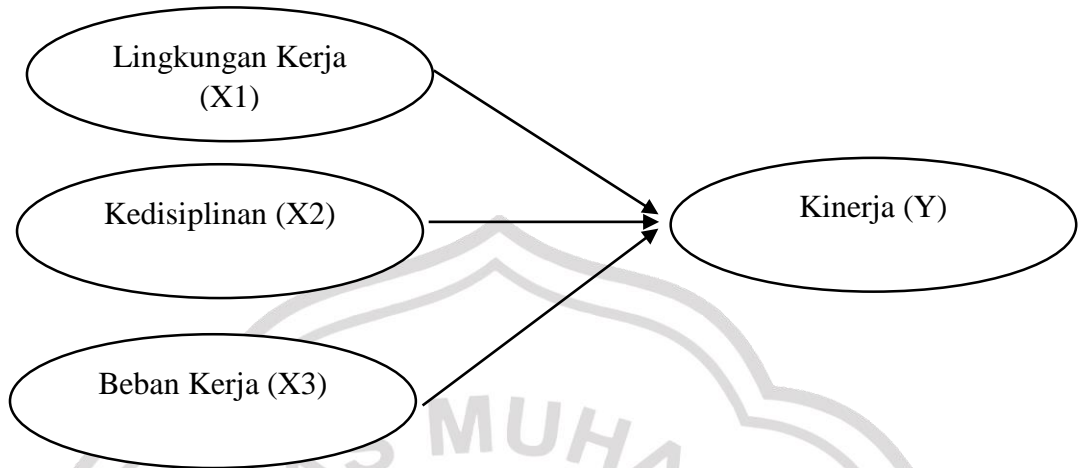
3. H_0 : Diduga Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

H_3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, kerangka konseptual ini diperlukan dalam suatu penelitian apabila dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel atau lebih. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan Beban Kerja (X3) merupakan

variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*Dependent variabel*).



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

