

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan Pustaka, penulis akan memaparkan berbagai teori yang terkait dengan permasalahan yang ada pada penelitian ini, lalu mengkaji ulang mengenai teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian ini. Tinjauan Pustaka pada penelitian ini berisi konsep dan teori yang berkaitan dengan materi-materi yang digunakan untuk pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan. Konsep teori yang telah dipaparkan dapat dijadikan untuk perumusan hipotesis, penyusunan instrumen penelitian dan sebagai dasar dalam pembahasan hasil penelitian.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku dalam pekerjaan yang menunjukkan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja perlu diterapkan di perusahaan secara konsisten dan menyeluruh agar dapat memperkuat aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Discipline is the awareness and willingness of a person to obey all the rules of the institution and the prevailing social norm yang berarti bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati seluruh aturan institusi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan dalam Hartono & Kusuma, 2020).

Disiplin merupakan Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini merupakan pelatihan yang mengarah pada Upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga timbul kemauan pada diri sendiri pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Devis dalam Hartono & Kusuma, 2020).

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena dapat menghasilkan kualitas karyawan, kuantitas karyawan, dan waktu kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy dalam Lestari Siregar et al., 2023). Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat membantu karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi (Lestari Siregar et al., 2023).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau kesadaran seorang karyawan untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2022:129).

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan

agar berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang terdapat di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi dan menaati peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang tidak menaati aturan perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut (Hendra et al.,2018).

1. Faktor motivasi

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2. Faktor Pendidikan dan pelatihan

Suatu proses pembinaan yang membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya untuk meningkatkan keterampilan dalam penggunaan alat atau prosedur kerja.

3. Faktor kepemimpinan

Peranan keteladanan seorang pemimpin berpengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin karyawan dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan merupakan panutan bagi para karyawan.

4. Faktor kesejahteraan

Balas jasa yang berupa material atau non material yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

5. Faktor penegakkan disiplin melalui hukum

Tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mengatur tingkah laku karyawan dengan menegakkan sanksi untuk mengatur setiap kegiatan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi (Nurjaya dalam Prasetyo et al., 2023) adalah sebagai berikut.

1. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan salahsatu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan cenderung memiliki absensi yang rendah.

2. Jenjang kewaspadaan

Jenjang kewaspadaan dapat dilihat dari seberapa teliti dan perhitungan karyawan terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka.

3. Kepatuhan dalam peraturan

Kepatuhan dalam peraturan adalah suatu bentuk taat dan tunduk seorang karyawan terhadap peraturan yang terdapat di perusahaan.

4. Ketaatan dalam standar operasional

Seorang karyawan harus mematuhi semua prosedur standar yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja agar terhindar dari sesuatu yang tidak diinginkan saat bekerja.

5. Etika dalam bekerja

Etika dalam bekerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari diri pekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan menggerakkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang mampu menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, serta mengintegrasikan segala upaya mereka demi mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019:143).

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Diah & Nugraheni dalam Putri et al., 2021). Motivasi melibatkan berbagai upaya yang dilakukan oleh individu

untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ini mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan tertentu, dengan menggunakan strategi, perencanaan, pengambilan keputusan, serta keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Putri et al., 2021).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya dengan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.

2.1.2.2 Siklus Motivasi

Dalam arti system, motivasi terdiri dari tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*goals*) (Luthans dalam Edison, 2021:171).

1. Kebutuhan (*needs*), Kebutuhan terjadi ketika dalam diri seseorang mengalami kekurangan.
2. Dorongan (*drives*). Dorongan dibentuk untuk memberikan dorongan energi ke arah tujuan penyelesaian.
3. Tujuan (*goals*). Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan.

2.1.2.3 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi dari beberapa ahli (Edison, 2021: 172) adalah sebagai berikut.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow terdapat lima jenjang kebutuhan dalam suatu hierarki, yaitu sebagai berikut.

1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis), yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan yang paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual.

2) *Safety needs* atau *security needs*, mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

3) *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4) *Esteem needs*, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. Teori Erg Alderfer

Teori kebutuhan hierarki meliputi tiga perangkat, yaitu sebagai berikut.

1) *Existence*, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat.

2) *Relatedness*, kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

3) *Growth*, yaitu kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg menyimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

1) Motivator, faktor yang memberikan kepuasan kerja (prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, pengakuan).

2) Faktor kesehatan (*hygiene*), faktor yang menghasilkan ketidakpuasan pekerja (kebijakan perusahaan dan pengurus, pengawasan, imbalan, hubungan interpersonal, kondisi kerja).

4. Teori McClelland

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu sebagai berikut.

1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

3) Kebutuhan berkuasa (*need for power*).

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut (Edison et al., 2021:180).

1. Pemimpin

Peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik sangat penting, misalnya bisa mendengar karyawannya, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang kuat bisa menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan yang tentunya akan menimbulkan kepuasan, komitmen dan motivasi yang lebih tinggi.

3. Kompensasi

Kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain di luar pekerjaan.

4. Kompetensi

Seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (Maslow dalam Edison, 2021), adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisik

Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, ditunjukkan dengan pemberian upah, bonus, uang makan.

2. Kebutuhan rasa aman

Perasaan yang timbul atas adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai serta ingin dimiliki dan memiliki

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ketika karyawan mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif untuk mencapai taraf hidup yang tinggi.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan yang dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik melibatkan interaksi antara karyawan dan atasan, antara rekan kerja, dan dinamika dalam hubungan dengan bawahan. Kualitas interaksi ini

memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara menyeluruh. (Sedarmayanti dalam Yacinda 2014). Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yacinda 2014).

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, serta cara manajer dan rekan kerja memperlakukan orang di tempat kerja (Amstrong dalam Frida et al., 2019). Dalam lingkungan kerja, perhatian tidak hanya diberikan pada aspek fisik saja, tetapi lingkungan kerja non-fisik juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat mempengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis karyawan saat bekerja (Frida et al., 2019).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, yang dapat berdampak pada kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun psikologis.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2018:26).

1. Lingkungan Kerja Fisik, mencakup semua elemen yang ada di sekitar lingkungan fisik di mana karyawan bekerja. Termasuk segala hal mulai dari tata letak ruangan, kualitas udara, cahaya, kebisingan, suhu, hingga desain dan fasilitas kantor. Pengaruhnya bisa bersifat langsung, seperti ketika kondisi

ruangan yang tidak nyaman membuat karyawan merasa tidak produktif atau kurang fokus. Namun, bisa juga bersifat tidak langsung, misalnya, ketika tata letak kantor yang tidak efisien menyulitkan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau mengakses sumber daya yang diperlukan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik, melibatkan semua aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja. Mencakup hubungan antara karyawan dan atasan, interaksi antara rekan kerja, serta dinamika dalam hubungan dengan bawahan. Kualitas hubungan ini dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung, cenderung menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Di sisi lain, lingkungan yang tidak mendukung, seperti konflik interpersonal atau komunikasi yang buruk, dapat mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan psikis atau lingkungan kerja non fisik adalah hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan kerja psikis adalah sebagai berikut (Afandi dalam Danisa & Komari, 2023).

1. Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
2. Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.

3. Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
4. Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
5. Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik (Dharmawan dan Fath dalam Dewi et al., 2018), adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan

Merupakan proses memantau dan mengawasi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Suasana Kerja

Mengacu pada kondisi lingkungan psikologis di tempat kerja, suasana kerja yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan bekerja secara produktif.

3. Perlakuan Baik

Mencakup cara individu diperlakukan di tempat kerja oleh atasan dan rekan kerja mereka. Perlakuan baik termasuk penghormatan, pengakuan atas kontribusi dan prestasi, serta sikap yang memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan.

4. Hubungan Antar Pegawai

Mencakup interaksi dan dinamika hubungan antara karyawan di tempat kerja. Hubungan yang baik antara pegawai menciptakan atmosfer kerja yang positif, mendukung kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan saling pengertian.

5. Sistem Pemberian Imbalan

Merujuk pada kebijakan dan praktik perusahaan dalam memberikan penghargaan, insentif, dan pengakuan kepada karyawan atas kinerja yang baik atau pencapaian tertentu. Sistem ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, promosi, dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022: 67).

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja karyawan yang dapat mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Budiasa, 2021:15).

Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja seorang karyawan yang diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu sama lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan titik akhir yang dihasilkan oleh karyawan baik berupa barang atau jasa (Suryani et al., 2020:2-3).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil yang sesuai dengan standar perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya, dan kinerja ini dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan system manajemen formal untuk menyediakan evaluasi mengenai kualitas kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan (Dick

Grote dalam Edison et al., 2021:194). Berikut ini tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (Mangkunegara dalam Budiasa, 2021:19).

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau dapat berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang pada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang dibebankan.
4. Merumuskan sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk dapat berprestasi sesuai dengan potensinya dan kemampuannya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Mangkunegara dalam Budiasa, 2021:15).

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut (Edison, 2021:193).

1. Target

Dilakukan dengan melihat pemenuhan kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan baik berupa barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari hasil yang dicapai, menjaga kualitas merupakan hal yang sangat penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian.

4. Taat Asas

Proses pekerjaan yang dilakukan karyawan dilakukan secara benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini dengan variabel-variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja. Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|------------|---|---|---|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Welly Hartono dan Merta Kusuma, 2020, Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama) | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu beban kerja | Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan | Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 8, No. 2, Juli 2020, E-ISSN: 2716-4411 https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094 https://jurnal.uni-ved.ac.id/index.php/er/article/view/1094 |
| 2. | Jenniwati Br Ginting dan Mauli Siagian, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ghim Li Indonesia | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu beban kerja | Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 6, No. 2, Juni 2023, E-ISSN: 2599-3410 https://doi.org/10.36778/jesy.v6i2.1101 |
| 3. | Sri Lestari dan Dilla Afifah, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ardena Artha Mulia Bagian Produksi) | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, dan kinerja karyawan | Terdapat variabel pelatihan kerja | Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas As-Syafi'iyah, Vol. 3, No. 1, Desember 2020, ISSN: 2686-3286 https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279 https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279 |
| 4. | Ayu S, Dedi J, Junaidi., 2024, Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Panca Jaya | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu kompensasi | Motivasi, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial | Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, Maret 2024 E-ISSN 2722-8622 https://doi.org/10.51747/ecobuss.v12i1.1888 |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|---|---|---|--|---|
| | Garmen Kota Probolinggo | | | | |
| 5. | Arindi R, Widiartanto dan Sudharto, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement sebagai Variabel Intervening pada Bagian Jahit PT Sandang Asia Maju Abadi (Kawasan Industri Wijayakusuma Tugu Semarang). | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan | Terdapat variabel intervening yaitu work engagement | Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap work engagement, motivasi kerja terhadap work engagement, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 12, No. 3, Desember 2023, E-ISSN 2746-1297 https://doi.org/10.14710/jiab.2023.38501 |
| 6. | Eka Wulandari, Iin Emy, Abdul Haris R, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hermosa Garmen Internasional | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu gaya kepemimpinan | Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan | Lisyabab: Jurnal Studi Islam dan Sosial, Vol. 2, No. 1, Juni 2021, E-ISSN: 2722-8096 https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73 |
| 7. | Linda D, Supri W, Farida S., 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Madiun Garment | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan | Terdapat variabel kompensasi dan lingkungan kerja | Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol.7, No.1, Mei 2019, https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/856 |
| 8. | Meri Azizah, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja dan | Terdapat variabel etos kerja dan lingkungan kerja | Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap | Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol. 11, No. 2, Desember 2022, |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|---|--|--|--|--|
| | Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. YWH Garmen Indonesia | kinerja karyawan | | kinerja karyawan secara simultan | E-ISSN: 2615-4846 https://doi.org/10.32546/lq.v11i2.1849 http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/article/view/1849 |
| 9. | Akmal T, Akhmad Y., 2024, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries | Terdapat persamaan variabel motivasi dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu pelatihan | Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan | e-Proceeding of Management, Vol.11, No.1, Februari 2024, ISSN 2355-9357 https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/22355 |
| 10. | Wahyu F, Nurmiyati, M. Arif R., 2024, Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Starlight Garmen Semarang | Terdapat variabel motivasi dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu konflik peran ganda dan stress kerja | Konflik peran ganda, stress kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan | BISECER: Business Economic Entrepreneurship, Vol. 7, No. 1, Januari 2024, E-ISSN: 2714-9986 https://doi.org/10.61689/bisecer.v7i1.525 |
| 11. | Vivianis dan Rozak, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Moko Garment Indonesia) | Terdapat persamaan variabel motivasi dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja | Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | SEIKO: Journal Of Management and Business, Vol. 6, No. 1, 2022, E-ISSN 2598-8301 https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4059 |
| 12. | Lena P, Krisnawati S, Guntur S., 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan | Terdapat persamaan variabel motivasi, dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu keterikatan karyawan dan | Lingkungan kerja, motivasi, dan keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | SEMNASTEK MU, Vol. 1, No. 1, Desember 2021, E-ISSN 2809-1566 https://prosiding.stekom.ac.id/in |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|---|---|--|---|--|
| | Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Unggaran Sari Garment | | lingkungan kerja | | dex.php/semnast ekmu |
| 13. | Frida P, Andi T dan Dheasey, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi | Terdapat persamaan variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain, yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi | Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Jurnal Ekbis, Vol. 20, No. 2 September 2021, E-ISSN 2621-4210 https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i2.241 |
| 14. | Dwi S, Bambang S dan Hamidah N., 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan | Terdapat persamaan variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja | Terdapat variabel lain, yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja | Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, Vol. 40, No. 1 November 2016, https://www.neliti.com/publications/87499/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerj |
| 15. | Yacinda C, Djamhur H, Ika R., 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat persamaan variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja | Terdapat variabel lain, yaitu lingkungan kerja fisik | Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, Vol. 8, No. 2, Maret 2014, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id |
| 16. | Muhamad Prasetyo dan Artha Febriana, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, | Terdapat variabel lain yaitu lingkungan kerja | Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan | Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis (JMDB), Vol. 2, No. 1, Mei |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|--|---|---|--|--|
| | Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di PT. Maju Gemilang Garmen. | motivasi kerja dan kinerja karyawan | | terhadap kinerja karyawan secara parsial | 2023, E-ISSN: 2829-5978 http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JMDB |
| 17. | Kiki Lestari dan Agung Budiatmo, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan | Terdapat variabel lain yaitu lingkungan kerja | Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal ilmu administrasi bisnis, Vol. 7, No. 3, 2018, https://doi.org/10.14710/jiab.2018.21054 |
| 18. | Firlianza D, Zackharia R, Ardiani F., 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dimsum Echodinno | Terdapat persamaan variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan | Terdapat perbedaan pada objek dan Lokasi penelitian | Lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | IKRAITH-EKONOMIKA Vol. 5, No. 2, Oktober 2021, E-ISSN 2654-7538 https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1327 |

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam perusahaan merujuk pada elemen manusia yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk berkembangnya perusahaan dan kesuksesan perusahaan karena sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas penerapan strategi, kebijakan, dan aktivitas sehari-hari di perusahaan. Tujuan yang dimiliki perusahaan sangat memerlukan keterlibatan sumber daya manusia, maka dari itu yang menjadi sumber daya

manusia di dalam perusahaan yaitu karyawan harus di Kelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dicipline is management action to enforce organization standars. Bermakna bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2022:129).

Indikator yang menjadi dasar dari disiplin kerja yaitu (1) tingkat kehadiran, (2) jenjang kewaspadaan, (3) kepatuhan dalam peraturan, (4) ketaatan dalam standar operasional, (5) etika dalam bekerja (Nurjaya dalam Prasetyo et al., 2023).

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan, karena dapat membantu perusahaan untuk mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif untuk organisasi. Pengaruh yang diberikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh yang positif. Jika karyawan dalam perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan meningkat pula.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang mampu meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala upaya mereka demi mencapai tujuan. (Hasibuan, 2019:143).

Maslow mengemukakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitiannya yaitu (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan penghargaan, (5) kebutuhan perwujudan diri (Edison, 2021:181).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan memberikan dampak positif bagi organisasi tempat mereka bekerja. Semangat dan dorongan ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih signifikan. Oleh karena itu, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif. Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan optimal, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyu et al., 2024). Dan penelitian lainnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri et al., 2021).

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja karyawan dengan atasan maupun hubungan kerja sesama karyawan, ataupun hubungan kerja dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Yacinda et al., 2014).

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Dharmawan adalah (1) pengawasan, (2) suasana kerja, (3) perlakuan baik, (4) hubungan antar pegawai, (5) system pemberian imbalan (Dharmawan dan Fath dalam Dewi et al., 2018).

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas karyawan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, serta mengurangi kesalahpahaman antara karyawan maupun dengan atasan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, karyawan akan bekerja secara optimal dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Frida et al., 2019). Dan hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwi et al., 2016).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al 2021:188).

Indikator yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan yaitu (1) target, (2) kualitas, (3) waktu penyelesaian, (4) taat asas (Edison et al 2021:192-193).

Hubungan antar variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja diperkuat dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja

dan lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu sebaliknya (Dhifafsari,2021).

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis “terdapat pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya”.