

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

2.1.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk

membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti

I. Pusat kerja

II. Kursi

III. Meja dan lain-lain

b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

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

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.1.2. Stres kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengidentifikasi stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stress kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan (Handani dan Andani, 2019).

Dalam Priansha (2017) stress kerja merupakan ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Kata stres berasal dari bahasa latin "*stringere*" artinya tekanan. Muncul reaksi stres tentu saja tidak diharapkan orang-orang bisa disebabkan karena tuntutan kerja yang tinggi dari lingkungan sekitar terhadap seseorang sehingga keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan (Badu dan Djafri, 2017) .

Bagi banyak orang stres adalah bentuk reaksi terhadap permasalahan yang mengakibatkan sakit kepala, nyeri dada dan lain-lain. Menurut Saleh dan Russeng (2020) stres dianggap sebagai sinonim dengan kesusahan dan mendefinisikan sebagai ketegangan atau ketegangan fisik, mental, dan emosional. Dimana kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan lebih besar melebihi sumber daya pribadi. Sehingga stres dapat dimasukkan ke dalam hal negatif dan efek positifnya diabaikan.

2.1.2.1. Dimensi Stres Kerja

Menurut Priansha (2017) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stress kerja, yaitu:

1. Faktor lingkungan

- a. Ketidakpastian ekonomi Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan system politik maupun penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
 - c. Ketidakpastian teknologi berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.
2. Faktor organisasi
- a. Tuntutan tugas menjadi faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antara tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stress akan semakin potensial.
 - b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan
 - c. Tuntutan hubungan antar pribadi merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.
3. Faktor individu
- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
 - b. Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan yang merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stress bagi karyawan.
 - c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.1.2.2. Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja menurut Afandi (2018) adalah:

1. Tuntutan tugas
Faktor yang berkaitan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya.
4. Struktur organisasi
Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi
Memberikan gaya manajemen pada organisasi membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.2.3. Dampak Stres Kerja

Menurut Tewal (2017) dampak stress kerja banyak dan bervariasi diantaranya berdampak positif dan negatif. Stress kerja karyawan yang berdampak positif terhadap organisasi, yaitu:

1. Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stress kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak kinerja di masa selanjutnya.
2. Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih Panjang.
3. Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan bukan sebagai tekanan.

Beberapa dampak negatif yang timbul oleh stres kerja dapat berguna:

1. Menurunnya tingkat produktivitas karyawan
2. Kurang efektifnya organisasi
3. Masalah kepuasan kerja karyawan
4. Meningkatnya ketidakhadiran

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang merupakan tanggung jawab seperti halnya, tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah ditetapkan perusahaan. Ketika disiplin semakin tinggi maka kinerja pada karyawan juga semakin meningkat sehingga karyawan akan bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry dan Mardika, 2020).

Menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) disiplin berasal dari Bahasa Inggris *disciple* yang artinya penganut atau pengajaran. Disiplin merupakan keadaan dimana orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang sudah ditetapkan dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk disiplin kerja menurut Ilahi et al. (2017) antara lain:

1. Disiplin yang timbul dari dirinya

Biasanya disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Disiplin berdasarkan perintah

Disiplin ini timbul karena terdapat aturan atau sanksi yang di berlakukan di dalam organisasi.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nur (2020) banyak faktor pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
3. Perilaku kedisiplinan atasan
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan
5. Adanya pengawasan kepada karyawan
6. Adanya reward and punishment
7. Besar kecilnya kompensasi

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut:

1. Sikap
Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari bentuk kesadaran diri sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
2. Norma
Bentuk peraturan tentang apa saja yang boleh dilakukan dan tidak oleh karyawan. Bersikap mematuhi peraturan sudah menunjukkan bahwa seorang karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan.
3. Tanggung jawab
Bentuk kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Dengan menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu merupakan suatu bentuk tanggung jawab.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal.

Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masram & Mu'ah, 2017) Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang begitu penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik mempunyai arti peningkatan efisien, efektivitas, atau kualitas yang sangat baik dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan sangat perlu mengadakan penilaian kinerja kepada para karyawan.

Kinerja karyawan bentuk hasil kerja nyata yang dicapai karyawan baik individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang yang diberikan organisasi dalam upaya visi misi dan tujuan organisasi dengan menyertakan kemampuan, kemandirian, ketekunan, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan norma yang ada (Busro, 2018).

2.1.4.2. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut Nursam (2017) tujuan evaluasi kinerja adalah menjamin pencapaian sasaran perusahaan terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau

penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat di manfaatkan untuk banyak penggunaan:

1. Peningkatan kinerja
2. Pengembangan SDM
3. Pemberian kompensasi
4. Program peningkatan produktivitas
5. Program kepegawaian
6. Menghindari perlakuan diskriminasi

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Selain itu indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai.

1. Standar merupakan ukuran tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan tujuan bisa dicapai.
2. Umpan balik melaporkan kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan yang di definisikan.
3. Alat dan saran merupakan sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses.
4. Kompetensi merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki seseorang.
5. Motif merupakan alasan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.
6. Peluang pekerja memerlukan kesempatan untuk menunjukkan presentasi kerjanya.

2.1.4.4. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge X skill*). Pegawai yang memiliki IQ tinggi di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah

untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi yang akan menggerakkan para pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati *et al.* (2021) pada RS graha herime kota Batam menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi menggunakan sampel 109 orang karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Teknik samplingnya menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Stres Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2021) pada PT. Suryamas. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubrica

Penelitian yang dilakukan oleh Rumoning (2018) pada RSUD kabupaten asmat. Metode yang digunakan adalah analisis jalur. Sampel yang digunakan sebanyak 59 orang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin

kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat tanpa harus melalui komitmen organisasi.

Disiplin kerja secara langsung berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, akan tetapi secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Kabupaten Asmat. Sebaiknya RSUD Kabupaten Asmat lebih memperhatikan faktor disiplin kerja dalam meningkatkan komitmen bagi organisasi atau Rumah Sakit dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja dari para perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

Penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.* (2020) pada PT PLN (persero) Unit. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak dilakukan yaitu terletak pada institusi yang digunakan sebagai objek penelitian, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga sebagai objek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di kota Jakarta Utara.

Penelitian yang dilakukan Sandika dan Andani (2020) pada PT aneka semesta pratama. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak dilakukan yaitu terletak pada variabel bebas, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan tiga variabel bebas yaitu Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja dan metode analisis yang digunakan adalah SEM PLS, sedangkan

dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan metode analisis yang hendak digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Steven dan Prasetio (2020) pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan Telkom Witel Jakarta Utara sebanyak 190 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 46 butir pernyataan dengan skala likert 6 poin. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Penelitian yang dilakukan Hidayati *et al.* (2019) pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang sebagai responden. dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Harahap *et al.* (2020) pada perusahaan Capella Multidana Medan. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus slovin. Diperoleh sampel sejumlah 104 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Menggunakan satuan ukuran likert dan diolah menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS). Hasil menunjukkan bahwa secara simultan stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian merupakan keterkaitan antara teori-teori atau sebuah konsep yang mendukung sebuah penelitian digunakan pada pedoman dalam Menyusun sebuah penelitian. Konsep mengenai variabel-variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diperoleh konsep variabel-variabel yang akan digunakan:

Variabel Bebas:

X1: Lingkungan Kerja

X2: Stres Kerja

X3: Disiplin Kerja

Variabel Terikat:

Y: Kinerja Karyawan

2.3.1. Keterkaitan antar variabel

2.3.1.1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supit (2019) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan suatu kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika seorang karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan hasil kinerja pegawai akan rendah.

Adanya kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani. Guna menciptakan kinerja pegawai juga perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas instansi dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja pegawai. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup instansi dan akan meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan instansi. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyati *et al.* (2021), Rumoning, (2018), Dea *et al.* (2020), Hidayati *et al.*, (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

2.3.1.2. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut P. S. Robbins dan Judge (2017) stress kerja dan juga kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Tingkat stress yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja. Pada umumnya karyawan melakukan tugasnya lebih baik dan cepat apabila sedikit stress yang dialami. Intensitas stress dapat berlanjut hingga level tertinggi bila tidak ditangani dan diperhatikan. Ketika dalam jangka panjang tingkat stress sedang akan berlanjut ke tingkat stress tinggi yang mempengaruhi kinerja sehingga mengalami penurunan. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyati *et al.* (2021), Budiyanto (2021), Steven dan Prasetyo (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.1.3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jepry dan Mardika (2020) disiplin adalah bentuk perasaan taat dan patuh terhadap nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawab, seperti halnya absensi kehadiran karyawan sesuai pada jam yang sudah ditetapkan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugas tepat waktu. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

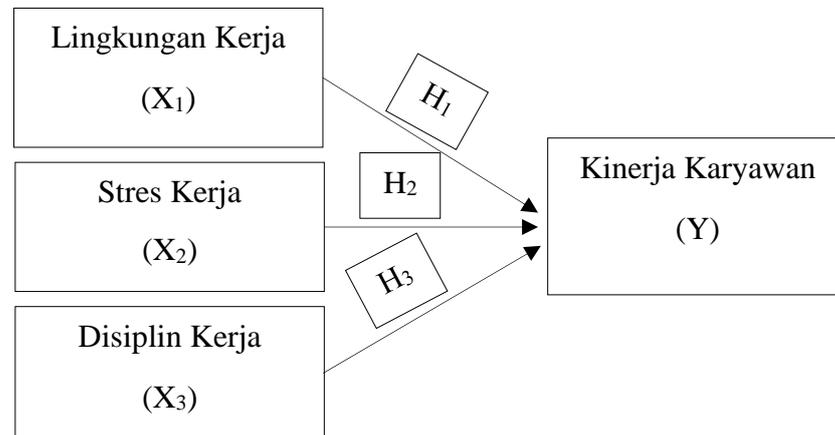
Lingkungan kerja membuat suasana menjadi nyaman dan memberikan kesan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Begitu juga dengan disiplin kerja, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dea *et al.* (2020), Budiyanto (2021), Rumoning (2018), Hidayati *et al.*, (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Kerangka Fikir

Kerangka fikir akan menghubungkan antar variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan

variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Berikut gambar dari kerangka fikir, berdasarkan paparan variabel terikat pada penelitian ini:

Gambar 2.1. Kerangka Fikir



2.3.3. Hipotesis atau Proposisi

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru saja didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan tanggung jawab sementara atas masalah yang dirumuskan. Paparan yang telah dikemukakan diatas, maka menyimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H₁: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Diduga Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.