

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Kaswan, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya keberihan, musik dan sebagainya. Menurut (Busro, 2018) lingkungan kerja merupakan wahan yang terdapat dalam sebuah organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan secara berkesinambungan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sunarno. 2020) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dan suasana kerja/ lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*). Lingkungan kerja secara fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*)

Menurut Robbins (2017:98) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut (Serdamayanti, 2017) lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja, meja, kursi, AC, dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai

2. Suasana kerja/ lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*)

Menurut (Serdamayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut (Nitisemino, 2016) perusahaan hendaknya mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan yaitu suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan karena sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2015) untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kreativitas.

2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja Karyawan

Indikator lingkungan kerja menurut (Patria, 2019) terdiri dari:

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang

diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2017:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan ini.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Menurut Nitisemino (2016:74) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi ini yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

4) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu bentuk dari tindakan seseorang dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, yaitu pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi (Davis & Newston, 2015:59).

Menurut Singodimedjo (2016:98) menyatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siswanto (2016:86) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Disiplin merupakan tindakan yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat

sebagai suatu hal yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru sangat penting untuk dikembangkan karena bukan hanya bermanfaat bagi sekolah, tetapi juga bagi guru itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran juga dapat dilaksanakan tepat waktu sehingga dapat mencapai target kurikulum.

Menurut Henry Simamora (2014: 116) mengemukakan bahwa manfaat disiplin dalam lembaga sekolah dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, antara lain :

1) Prespektif Restribusi

Disiplin berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah., pendisiplinan dilakukan secara proposional dengan sasarannya.

2) Perspektif Korektif

Disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah.

3) Perspektif Hak-Hak Individu

Disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak dasar guru.

4) Perspektif Utilitarian

Disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung sekolah.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2016:339) menyatakan “tujuan utama tindakan kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi”.

Menurut Siswanto (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari yang akan datang.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja, antara lain:

1. Untuk para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertidak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka disiplin pegawai pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan akan kurang disiplin.

3) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.

4) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang sesuai serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3. Upah Kerja

2.3.1 Pengertian Upah Kerja

Menurut undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Lisa (2019 : 56) upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka. Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberikan pengertian tentang upah yaitu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang – undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar perjanjian.

Menurut Hakim (2006 : 17) upah merupakan hak pekerja dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau karyawan telah dan akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan. Jadi upah kerja melibatkan dua pihak yang secara langsung berkaitan yaitu pengusaha dan pekerja yang sama – sama memiliki hak dan kewajiban masing – masing menurut teori ekonomi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Upah Kerja

Menurut Rivai Veitzhal (2013) upah dibedakan menjadi 3 macam, yaitu:

1) Upah menurut waktu

Upah menurut waktu yaitu upah yang diberikan kepada karyawan menurut kapasitas waktu bekerjanya, seperti harian, mingguan maupun bulanan. Upah menurut waktu ini sangat banyak diterapkan oleh perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia. Karena upah menurut waktu ini memiliki fleksibilitas yang tinggi, dimana kapasitas waktu bekerja karyawan berbanding lurus dengan upah kerja yang diterima karyawan.

2) Upah menurut satuan hasil

Upah menurut satuan hasil adalah upah kerja yang diterima karyawan bukan dari lamanya karyawan bekerja. Tetapi dari kontribusi karyawan mendapatkan hasil yang cemerlang untuk perusahaan. Biasanya dalam perjanjian sudah dijelaskan untuk hasil akan sebanding dengan upah kerja yang diterima.

3) Upah menurut borongan

Upah menurut borongan adalah cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa atas dasar volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Cara pengupahan seperti ini biasanya di lakukan untuk sebuah pekerjaan yang memakan waktu tidak begitu lama tetapi dalam jumlah pekerjaan yang besar.

Sedangkan menurut Ea Warna (2020 : 358) faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah antara lain:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh suatu organisasi/ pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan oleh organisasi/ pengusaha pada setiap kemungkinan tingkah upah dalam jangka waktu tertentu.

2) Serikat Pekerja

Menurut undang – undang nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja, dalam ayat (1) srikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja memiliki fungsi:

1. Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatnya.
2. Sebagai saran penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya,
3. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
4. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

3) Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan dalam upah kerja adalah dimana perusahaan memiliki dasar untuk memberikan upah kerja terhadap karyawan sesuai dengan posisi karyawan tersebut. Dengan posisi pekerjaan yang sama dalam perusahaan yang

berbeda akan memiliki upah kerja yang berbeda, tergantung dari kemampuan masing – masing perusahaan.

4) Produktivitas perusahaan

Produktivitas perusahaan dalam menilai upah kerja adalah dimana sebuah perusahaan memberikan upah kerja kepada karyawan ditentukan oleh produktivitas perusahaan tersebut. Dalam kasus pabrik kecap akan memberikan upah yang berbeda kepada karyawan dengan pabrik manufaktur. Dimana produktivitas kecap cenderung lebih banyak setiap harinya.

5) Biaya hidup

Biaya hidup dalam upah kerja adalah tata letak sebuah perusahaan dalam memberikan upah kerja karyawan. Dimana upah kerja yang diterima karyawan pada perusahaan yang berlokasi di sebuah desa akan berbeda dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berlokasi di tengah kota.

6) Pemerintah

Pemerintah dalam upah kerja adalah dimana pemerintah memberikan peraturan bahwasanya setiap daerah harus memiliki upah minimum kerja atau disebut dengan UMK. Dengan adanya UMK ini maka perusahaan tidak boleh asal memberikan upah kerja terhadap karyawan. Sehingga pemerintah dapat mengontrol pemasukan daerah.

7) Loyalitas

Loyalitas dalam upah kerja adalah dimana sebuah perusahaan akan memberikan upah kerja yang berbeda bergantung pada lamanya karyawan bekerja.

Dikarenakan sebuah loyalitas dinilai sangat penting untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan.

2.3.3 Indikator Upah Kerja

Menurut Tiara (2020 : 358) indikator dari pemberian upah merupakan kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi karyawan/ buruh sebagaimana yang diatur dalam pasa 88 ayat (2) meliputi:

1) Upah minimum

Upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau karyawan dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan karyawan tanpa mengabaikan peningkatan prduktivitas dan kemajuan perusahaan serta pekermbangan pereknomian pada umumnya.

2) Upah kerja lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang bekerja melebihi perjanjian kerja, dimana dalama perjanjian kerja tercantum penilaian atas waktu bekerja yang dilakukan oleh karyawan, diluar dari waktu yang ada pada perjanjian termasuk dalam kategori upah kerja lembur

3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan adalah upah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Dimana dalam perjanjian kontrak awal bekerja sudah tercantum mengenai upah apabila karyawan tidak masuk kerja karena berhalangan.

4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya

Upah yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan tidak masuk kerja karena kegiatan diluar pekerjaanya. Dimana setiap perusahaan memiliki kebijakan masing – masing dalam pemberian upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya.

5) Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk dan cara pembayaran upah adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memenuhi kewajibanya terhadap karyawan. Dimana organisasi/ perusahaan harus secara sistematis dan terstruktur dalam memberikan upah kepada karyawan baik dalam bentuk maupun cara pembayaranya.

6) Denda dan potongan upah

Denda dan potongan upah adalah denda yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya apabila karyawan melakukan kesalahan. Dalam hal ini setiap perusahaan memiliki kebijakan masing – masing dalam hal pemotongan upah bergantung pada tingkat kesalahan karyawan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya. Berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi

untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan

Menurut Rahmah Kamila (2018 : 31) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017 : 14) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan proses pekerjaan. Menurut Afandi (2018 : 89) indikator – indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Lingkungan kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang mendukung hasil kerja. Baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik

4. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmah Kamila (2018 : 32) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Variabel individu terdairi dari:

- (a) Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.
- (b) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
- (c) Demografi menyangkut unsur, asal – usul dan jenis kelamin.

b) Variabel psikologis terdiri dari:

- (a) Persepsi
- (b) Sikap
- (c) Kepribadian

- (d) Motivasi
- c) Variabel organisasi terdiri dari:
 - (a) Sumber daya
 - (b) Kepemimpinan
 - (c) Imbalan
 - (d) Struktur
 - (e) Desain pekerjaan

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	
1	Peneliti	Yantika Y., Herlambang, T. and Rozzaid, Y (2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel bebas : Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : lingkungan kerja (X ₁) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y ₁), etos kerja (X ₂) mempunyai pengaruh terhadap

		kinerja karyawan (Y_1), disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1), lingkungan kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y_1)
2	Peneliti	Purnomo B (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel bebas : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0.042 < 0.05$. secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0.063 > 0.05$. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebab sig $0.000 < 0.05$

3	Peneliti	Yudiningsih, N.M.D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N.N dan SE, M. (2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Peneliti	Supriatna Yuda., Adiyanto Yoga (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV. Derowak Jaya Banten
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Variabel Moderasi : Motivasi

	Hasil Penelitian	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Variabel motivasi merupakan variabel independem dalam hubunganya dengan kinerja.
5	Peneliti	Dea G., Sundary O., Dongoran J (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	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 simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Peneliti	Anggreany Hustia (2020)

6	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.
	Metode Penelitian	Analisis Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian individualnya diketahui terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Peneliti	Estiana Ria, Karomah Nurul G, Saimima Yoshia A (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode Penelitian	Analisis Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Pada penelitian kali ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Horiguchi Engineering Indonesia.
8	Peneliti	Adnidnia T. Z., Prastyorini J (2023)
	Judul Penelitian	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI
	Metode Penelitian	Analisis Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
	Peneliti	Venerando P. S. R. N., Prastorini J (2019)
	Judul Penelitian	Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

9		Regional Jawa Timur Sub Divisi Properti dan Aneka Usaha
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Pada penelitian kali hasil yang di dapatkan adalah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerjawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
10	Peneliti	Darmadi (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai
	Hasil Penelitian	Pada penelitian kali ini terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Hubungan Antar Variabel

2.6.1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat kinerja karyawan akan maksimal. Menurut Putri (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen. Karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaanya, (Pramaswara & Priatna 2021).

2.6.2. Hubungan disiplin kerja terhadap karyawan

Dalam menciptakan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan disiplin kerja guna memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Pranitasari (2020) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.6.3. Hubungan upah kerja terhadap karyawan

Dalam industri yang semakin meningkat dari tahun ketahun yang dimana banyak perusahaan baru bermunculan. Dimana hakekatnya perusahaan dengan karyawan saling membutuhkan satu dengan lainnya. Karyawan adlaah aset perusahaan yang penting karena tanpada adanya sumber daya maka sebuah perusahaan tidak akan pernah bisa mencapai tujuanya. Menurut Diah Riyani (2020 : 48) upah adalah jumlah uang yang diterima oleh para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga, mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam suatu proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang – barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

2.6.4. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah kerja terhadap karyawan

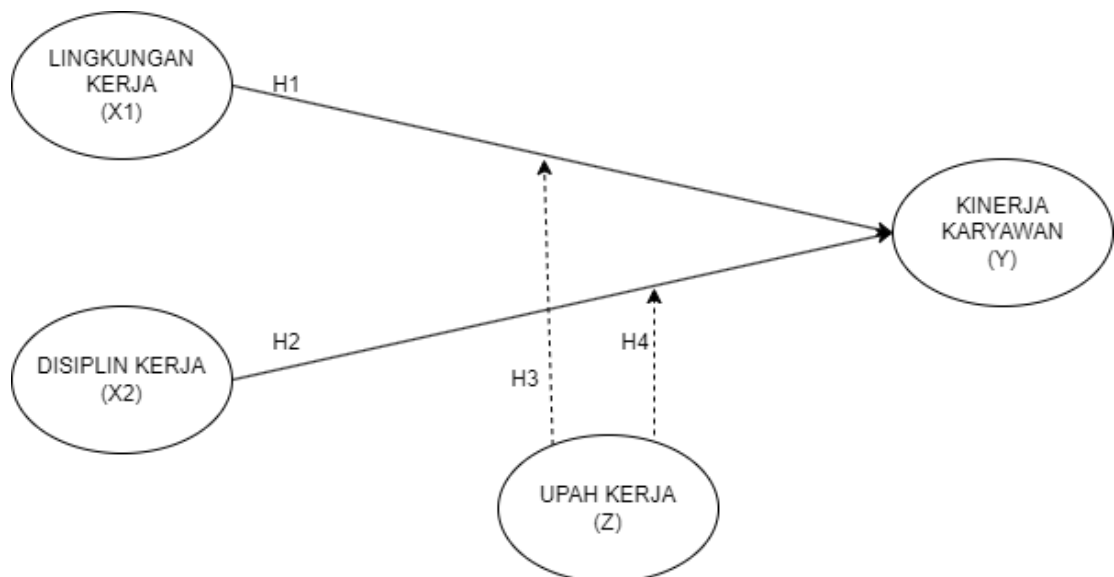
Peningkatan suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya kinerja karyawan. Untuk tercapainya kinerja karyawan yang maksimal dalam suatu organisasi, maka perlu adanya pemahaman terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja serta upah kerja. Dengan adanya lingkungan yang kondusif membuat perusahaan memiliki karyawan yang merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaanya. Sedangkan dengan adanya displin kerja, perusahaan memiliki karyawan yang cekatan dalam hal manajemen waktu dan pekerjaan sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kinerja maksimal. Dengan adanya upah yang *fair* antara perusahaan dengan karyawan, membuat karyawan melakukan

pekerjaan dengan semangat dan senang. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.7. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir disusun untuk menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah kerangka berdasarkan penelitian atau kajian literatur terkait

Berikut adalah kerangka berpikir yang penulis rancang dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

2.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99-102) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diharapkan adalah sebagai berikut :

- H1 : diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.
- H2 : diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.
- H3 : Diduga upah kerja memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.
- H4 : Diduga upah kerja memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.