

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses kerja yang dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja berkaitan dengan mutu hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan dalam bekerja. Pendapat tersebut menegaskan bahwa kemampuan individu dan usaha kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Sementara itu, Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari perilaku kerja yang ditunjukkan selama melaksanakan tugas.

Secara empiris, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (Rizal *et al.*, 2025). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan proses kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai tingkat keberhasilan kerja karyawan. Dimensi tersebut mencerminkan kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa dimensi kinerja meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapihan, dan mutu hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa dimensi kinerja mencakup kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kuantitas output menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas output menunjukkan tingkat kesempurnaan hasil kerja, sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Kehadiran mencerminkan konsistensi kehadiran kerja, sementara kemampuan bekerja sama menunjukkan kemampuan individu dalam menjalin hubungan kerja dengan tim. Sementara itu, Bernardin dan Russell (2013) menambahkan bahwa dimensi kinerja juga meliputi efektivitas dan kemandirian kerja. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan **sumber** daya secara optimal, sedangkan kemandirian menunjukkan kemampuan individu dalam bekerja tanpa ketergantungan terhadap orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa dimensi kinerja pada dasarnya berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dalam organisasi. Secara empiris, dimensi seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Aliyah *et al.*, 2023).

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan kemampuan karyawan dalam mencapai target dan melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi kerja. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal untuk bekerja secara optimal. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan,

kemauan kerja, dan kesempatan kerja. Kemampuan menunjukkan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan kerja mencerminkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan kesempatan kerja berkaitan dengan dukungan organisasi dalam menyediakan sarana dan kondisi kerja yang memadai. Sementara itu, Rivai (2015) menambahkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja akan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, lingkungan kerja mendukung kenyamanan kerja, kepemimpinan memberikan arahan yang jelas, dan sistem penghargaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi, seperti kemampuan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Secara empiris, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hurpaini & Farida, 2024).

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kerja karyawan dalam organisasi. Indikator tersebut mencerminkan hasil kerja maupun perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, yang berkaitan dengan tingkat ketelitian dan kerapihan hasil pekerjaan.

2. Kuantitas kerja, yang menunjukkan jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, yang mencerminkan kesesuaian pekerjaan dengan prosedur organisasi.
4. Tanggung jawab, yang menunjukkan komitmen individu terhadap pekerjaan yang diberikan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kerja sama.

Indikator tersebut mencerminkan hasil kerja sekaligus perilaku kerja individu dalam organisasi.

Sementara itu, Bernardin dan Russell (2013) menambahkan bahwa indikator kinerja juga mencakup:

1. Efektivitas.
2. Kemandirian kerja.

Kedua indikator tersebut berkaitan dengan upaya mencapai target organisasi secara optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa indikator kinerja pada dasarnya berkaitan dengan kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama. Secara empiris, indikator seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Noviyanti & Asmalah, 2023).

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, kesadaran, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas secara konsisten guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingginya tingkat disiplin kerja akan mendorong terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat secara optimal.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran berkaitan dengan kepatuhan yang muncul secara sukarela, sedangkan kesediaan menunjukkan kesiapan individu dalam menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan fungsi manajemen dalam memperteguh pedoman organisasi melalui kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja. Sementara itu, Rivai (2015) menyatakan bahwa disiplin

kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk membentuk perilaku kerja karyawan agar lebih bertanggung jawab dan patuh terhadap aturan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya bersifat represif melalui pemberian sanksi, tetapi juga bersifat edukatif dan preventif dalam membangun perilaku kerja yang positif.

Secara empiris, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mencerminkan tingkat tanggung jawab, kepatuhan, dan konsistensi individu dalam bekerja (Masruddin *et al.*, 2025). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan organisasi serta melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menggambarkan aspek-aspek utama yang mencerminkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Dimensi tersebut berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi perilaku kerja dalam menjalankan tugas organisasi.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa dimensi disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketaatan terhadap atasan. Kepatuhan terhadap peraturan menunjukkan kesediaan karyawan dalam menaati aturan organisasi, sedangkan ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan dalam hadir dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan menggambarkan kesungguhan

individu dalam menyelesaikan tugas, sementara ketaatan terhadap atasan berkaitan dengan kesediaan mengikuti instruksi pimpinan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2017) membagi dimensi disiplin kerja ke dalam disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Sementara itu, Rivai (2015) menambahkan bahwa disiplin kerja juga mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, dan etika kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa dimensi disiplin kerja pada dasarnya berkaitan dengan kepatuhan, tanggung jawab, konsistensi kehadiran, serta ketaatan terhadap standar kerja organisasi. Secara empiris, dimensi disiplin seperti kehadiran, kepatuhan, dan tanggung jawab terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Aliyah *et al.*, 2023).

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk perilaku kerja karyawan sehingga tingkat kedisiplinan dapat meningkat maupun menurun sesuai dengan kondisi organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, serta sanksi hukuman. Tujuan dan kemampuan berkaitan dengan kesesuaian antara tugas dan kemampuan karyawan, sedangkan teladan pimpinan menjadi contoh dalam membentuk perilaku disiplin. Balas jasa yang adil akan meningkatkan motivasi disiplin, sementara pengawasan dan sanksi berfungsi sebagai

alat kontrol terhadap perilaku kerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan dan hukuman. Sementara itu, Rivai (2015) menambahkan bahwa komunikasi organisasi, pengawasan manajemen, budaya organisasi, dan hubungan kerja juga berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi, seperti kepemimpinan, motivasi, pengawasan, komunikasi, dan budaya organisasi. Secara empiris, lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Alkaf *et al.*, 2024).

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Indikator tersebut mencerminkan perilaku kerja yang menunjukkan kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan organisasi.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran tepat waktu, yang menunjukkan konsistensi karyawan dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan, yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi.
3. Kepatuhan terhadap standar kerja, yang menunjukkan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan prosedur kerja.

4. Tanggung jawab kerja, yang menggambarkan kesungguhan individu dalam menyelesaikan tugas.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja mencakup:

1. Ketepatan waktu kerja.
2. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan.
3. Tingkat kehadiran.
4. Tanggung jawab terhadap tugas.

Rivai (2015) menambahkan bahwa indikator disiplin kerja juga meliputi:

1. Absensi kerja.
2. Kepatuhan terhadap prosedur.
3. Etika kerja.
4. Konsistensi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa indikator disiplin kerja pada dasarnya berkaitan dengan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, tanggung jawab, serta konsistensi perilaku kerja karyawan. Secara empiris, indikator seperti kehadiran, kepatuhan, dan tanggung jawab memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Noviyanti & Asmalah, 2023).

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada kondisi fisik, tetapi juga mencakup sistem dan metode kerja yang digunakan dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nitisemito (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, baik dalam bentuk kondisi fisik maupun hubungan sosial kerja. Sementara itu, Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari yang dapat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas dalam bekerja. Secara empiris, lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan rasa nyaman dan mendukung produktivitas kerja (Qamari *et al.*, 2024).

1. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada umumnya dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut saling berkaitan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, tata ruang, serta fasilitas kerja. Pencahayaan yang memadai dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih teliti, sedangkan suhu udara yang nyaman mampu meningkatkan konsentrasi kerja. Tingkat kebisingan yang rendah akan membantu menjaga fokus kerja, sementara tata ruang dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peran penting dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis, seperti hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, suasana kerja, serta budaya organisasi. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi, sedangkan suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang baik tanpa didukung hubungan

sosial yang harmonis tidak akan memberikan hasil yang optimal, begitu pula sebaliknya.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan tingkat kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kondisi fisik maupun kondisi sosial yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan faktor tersebut meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, warna ruang, dan keamanan kerja, yang secara langsung berdampak pada ketelitian, konsentrasi, kondisi psikologis, serta rasa aman karyawan. Sejalan dengan itu, Nitisemito (2015) menambahkan fasilitas kerja, hubungan kerja, kondisi ruang, dan suasana kerja sebagai faktor pendukung kelancaran tugas dan efektivitas kerja sama. Sementara itu, Siagian (2014) menekankan pentingnya struktur organisasi, sistem komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja dalam memengaruhi kualitas lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor fisik dan nonfisik, seperti fasilitas kerja, hubungan kerja, komunikasi organisasi, keamanan kerja, dan kondisi ruang kerja. Secara empiris, faktor lingkungan kerja seperti fasilitas kerja dan hubungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sari *et al.*, 2025).

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Indikator tersebut mencerminkan kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Pencahayaan kerja, yang digunakan untuk menilai tingkat penerangan di tempat kerja.
2. Suhu udara, yang berkaitan dengan kenyamanan temperatur ruang kerja.
3. Kebisingan, yang digunakan untuk menilai gangguan suara yang dapat memengaruhi konsentrasi kerja.
1. Fasilitas kerja.
2. Keamanan kerja, yang mencerminkan dukungan sarana serta keselamatan kerja bagi karyawan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Nitisemito (2015) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup:

1. Hubungan kerja.
2. Suasana kerja.
3. Kondisi kerja.
4. Fasilitas kerja.

Sementara itu, Siagian (2014) menambahkan bahwa indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja meliputi:

1. Kenyamanan kerja.
2. Sistem komunikasi.
3. Hubungan kerja.
4. Dukungan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa indikator lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan kenyamanan kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja, komunikasi organisasi, serta keamanan lingkungan kerja. Secara empiris, indikator seperti kenyamanan kerja, fasilitas, dan hubungan kerja terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Qamari et al., 2024).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan penting dalam memahami posisi penelitian ini serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian (research gap) yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian yang relevan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Sari <i>et al.</i> (2025)	The Effect of Organizational Environment and Discipline on Employee Performance	Lingkungan kerja, Disiplin, Kinerja	Regresi	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
2	Noviyanti & Asmalah (2023)	The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance	Disiplin, Lingkungan kerja, Kinerja	Regresi	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan
3	Hurpaini & Farida (2024)	Employee Performance Optimization through Work Discipline and Work Environment	Disiplin, Lingkungan kerja, Kinerja	Regresi	Kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Bhayangkara <i>et al.</i> (2024)	Influence of Work Discipline, Motivation and Work Environment on Employee Performance	Disiplin, Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja	Regresi	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan
5	Aliyah <i>et al.</i> (2023)	Analysis of Work Discipline on Employee Performance	Disiplin, Kinerja	SEM	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Qamari <i>et al.</i> (2024)	Digital Work Environment toward Employee Performance	Lingkungan kerja, Kinerja	SEM	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
7	Masruddin <i>et al.</i> (2025)	The Effect of Work Discipline on Employee Performance	Disiplin, Kinerja	Regresi	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan
8	Alkaf <i>et al.</i> (2024)	Work Environment and Discipline Model	Lingkungan kerja, Disiplin, Kinerja	SEM	Kedua variabel berpengaruh signifikan
9	Basem <i>et al.</i> (2022)	Discipline and Work	Disiplin, Lingkungan	Regresi	Disiplin dan lingkungan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Environment on Performance	kerja, Kinerja		kerja berpengaruh signifikan
10	Putra <i>et al.</i> (2025)	Work Environment and Discipline through Job Satisfaction	Lingkungan kerja, Disiplin, Kinerja	SEM	Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja

Kesimpulan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara umum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian yang menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja yang baik juga akan menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan karena mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karena disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Noviyanti dan Asmalah (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Masruddin *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Aliyah *et al.* (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan tanggung jawab kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, akan menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan motivasi, dan mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu karyawan bekerja secara lebih fokus dan produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan pendapat tersebut, Siagian (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih aman, nyaman, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Qamari *et al.* (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Sari *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Putra *et al.* (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan faktor internal yang berkaitan dengan kepatuhan, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan nonfisik organisasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan efektivitas kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut perlu dikelola secara optimal agar organisasi mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja akan mendorong kepatuhan terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja bagi karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hurlaini dan Farida (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Bhayangkara *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Basem *et al.* (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

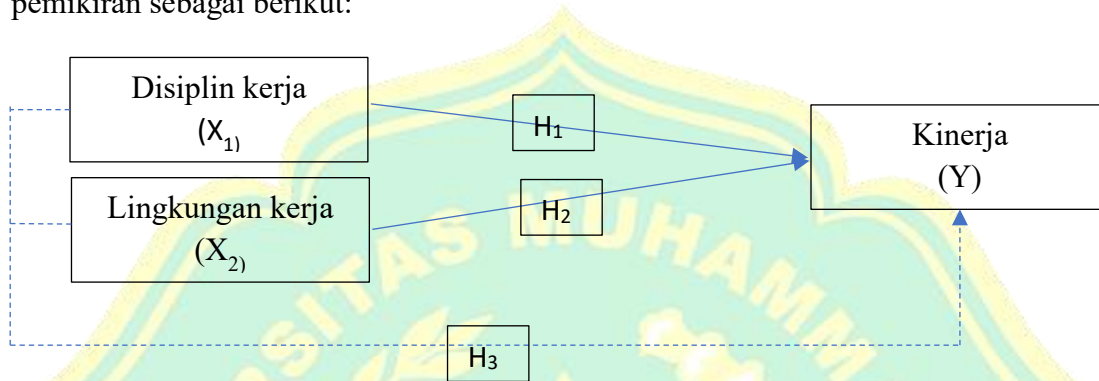
2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Secara teoritis, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif akan

memberikan kenyamanan dan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Penjelasan:

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, garis penghubung lurus pada H₁ dan H₂ dirumuskan untuk menguji pengaruh secara parsial, sedangkan garis penghubung putus-putus pada H₃ dirumuskan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian secara operasional sehingga dapat diukur melalui indikator penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur berdasarkan indikator yang diadaptasi dari teori yang relevan dan dioperasionalkan dalam bentuk item pernyataan kuesioner.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Peraturan Dan Prosedur Kerja Organisasi (Hasibuan, 2017)	1. Kehadiran, 2. Ketepatan Waktu, 3. Kepatuhan Terhadap Peraturan, 4. Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja, 5. Tanggung Jawab Kerja	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi Fisik Dan Nonfisik Lingkungan Kerja Yang Memengaruhi Kenyamanan Dan Efektivitas Kerja Karyawan (Sedarmayanti, 2017)	1. Pencahayaann, 2. Suhu Udara, 3. Kebisingan, 4. Fasilitas Kerja, 5. Hubungan Kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Kerja Karyawan Berdasarkan Kualitas Dan Kuantitas Pekerjaan Sesuai Tanggung Jawab Kerja (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu, 4. Tanggung Jawab	Likert

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan secara empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).

H₂: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).

H₃: Diduga Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).