

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber referensi yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis dan mempertimbangkan penelitian yang sedang dilakukan. Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya, peneliti dapat memahami perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dan penelitian yang sedang dirancang. Tujuan utama dari mengkaji penelitian terdahulu adalah untuk memastikan bahwa proses penelitian yang ditempuh telah sesuai, serta untuk mengidentifikasi kesalahan atau kekurangan yang mungkin terjadi

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmawati 2020	Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Malang	Kuantitatif dengan pendekatan korelasional	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2.	Lestari 2021	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM kota Yogyakarta	Kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana	Disiplin kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.
3.	Pratama (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda	Motivasi & lingkungan kerja signifikan; kepuasan kerja sebagian

		terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC Jakarta		
4.	Wijayanti (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT X Surabaya	Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sari (2024)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Makanan, Bandung	Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Disiplin, motivasi, & lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

1. Persamaan

Seluruh penelitian terdahulu sama-sama membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji hubungan antarvariabel.

2. Perbedaan

Perbedaan terletak pada lokasi, objek, dan kombinasi variabel yang diteliti. Beberapa penelitian hanya meneliti dua variabel seperti motivasi dan lingkungan kerja (Rahmawati, 2020; Wijayanti, 2023), atau satu variabel saja

seperti disiplin kerja (Lestari, 2021), sedangkan penelitian ini menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan pada Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur, karena fokus pada sektor UKM yang memiliki karakteristik berbeda dari perusahaan besar, baik dari segi manajemen, budaya kerja, maupun kondisi lingkungan kerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja terhadap standar atau target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi karena menunjukkan kemampuan pegawai dalam memenuhi target dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Hidayat (2023) menjelaskan bahwa kinerja muncul sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan melalui peningkatan kualitas SDM, maka kinerjanya juga akan semakin optimal.

Robbins (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai banyaknya upaya atau usaha yang dibutuhkan seorang individu untuk mencurahkan

tenaga dalam jumlah tertentu pada suatu pekerjaan. Hasibuan (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai outcomes yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas berdasar kapabilitas, usaha dan kesempatan yang dimilikinya.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, disiplin, dan kondisi fisik. Robbins (2019) menyatakan bahwa kemampuan individu, motivasi, serta sikap kerja yang positif merupakan penentu utama kinerja seseorang. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan pendorong yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Rivai (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Rizki (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara penelitian Mashudi et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih produktif dan kreatif. Selain itu, penelitian Putri (2022) menemukan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan pencapaian target kerja secara signifikan.

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan perkembangan teknologi juga memengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2018), perubahan lingkungan eksternal menuntut karyawan untuk

terus beradaptasi agar kinerjanya tetap optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi faktor internal, organisasi, dan eksternal yang saling berinteraksi.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan merupakan proses menilai sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2018), kinerja dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Gomes (2019) menambahkan bahwa indikator kinerja meliputi hasil kerja, perilaku kerja, serta potensi yang dimiliki karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Mangkunegara (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja. Sementara itu, penelitian Putri (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab merupakan aspek penting dalam menilai kinerja.

Dengan demikian, pengukuran kinerja karyawan pada umumnya menggunakan beberapa indikator, yaitu: (1) kualitas kerja, yakni ketelitian, kerapian, dan hasil sesuai standar; (2) kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu; (3) ketepatan waktu, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu; (4) efektivitas, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien; serta

(5) tanggung jawab dan kerja sama, yang mencerminkan loyalitas dan sikap positif terhadap organisasi.

2.2.2. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Rivai (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai unsur organisasi yang berperan sebagai suatu social system yang memiliki dampak untuk membentuk tingkah laku karyawan dalam perusahaan dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut Supit (2019), lingkungan kerja yang mendukung akan memungkinkan seorang karyawan bekerja secara optimal sehingga meningkatkan kinerjanya. Kondisi lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan dapat mendorong semangat kerja dan efektivitas karyawan dalam dunia kerja (Budiyanto, 2021).

Hasil penelitian Rizki (2024) di X4Print Malang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

2. Lingkungan Komponen Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya terbagi menjadi dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua komponen

ini saling berhubungan dalam memengaruhi kenyamanan, semangat, serta kinerja karyawan.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan nyata yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung. Jika kondisi fisik baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan lebih fokus dalam bekerja.

b) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi sosial dan psikologis yang ada di tempat kerja. Nitisemito (2019) menyebutkan bahwa aspek non-fisik meliputi hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, iklim organisasi, serta budaya kerja. Rivai (2018) menambahkan bahwa lingkungan non-fisik yang kondusif akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian Budiyanto (2021) menunjukkan bahwa kedua komponen lingkungan kerja ini, baik fisik maupun non-fisik, berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kepuasan karyawan. Hal ini diperkuat oleh Rizki (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan percetakan di Malang.

3. Manfaat Lingkungan Kerja yang Baik

Lingkungan kerja yang baik adalah kondisi tempat kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam

melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang harmonis, sehingga pekerja dapat melaksanakan tugas dengan optimal.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

- Kondisi fisik yang mendukung, seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, kebersihan lingkungan, serta keamanan tempat kerja.
- Hubungan sosial yang harmonis, di mana terjalin komunikasi dan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja.
- Lingkungan psikologis yang positif, yaitu suasana kerja yang penuh dukungan, penghargaan, serta minim tekanan atau konflik.

Menurut Rivai (2022), lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa betah, meningkatkan semangat kerja, serta mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang sehat dan nyaman akan lebih mudah fokus dan produktif dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup akan membantu karyawan bekerja lebih nyaman dan mengurangi risiko kesalahan kerja.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan tempat kerja menciptakan suasana kerja yang sehat dan meningkatkan kenyamanan karyawan.

3. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kesehatan karyawan serta meningkatkan kenyamanan bekerja.

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antara rekan kerja maupun dengan atasan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap tingkat kinerja karyawan. Menurut Rahmawati (2020), lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan konsentrasi, dan menumbuhkan semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Sementara itu, Wijayanti (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung proses kerja yang efektif.

Kinerja karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kondisi tempat kerja yang bising, penerangan yang buruk, hubungan kerja yang tidak harmonis, atau beban kerja yang terlalu tinggi. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno (2021), hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa hal berikut:

- Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan fokus dan produktivitas.
- Hubungan kerja yang baik mendorong kerja sama tim dan motivasi.
- Suasana kerja yang aman dan bersih meningkatkan efisiensi kerja.
- Dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan menumbuhkan loyalitas.

2.2.3. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor intern yang memengaruhi kinerja. Motivasi ialah daya penggerak yang menimbulkan semangat seorang karyawan untuk berkolaborasi guna kerja lebih efektif untuk mencapai kepuasan dan hasil yang lebih besar. Rivai (2018) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian attitude dan value yang memengaruhi guna mendapatkan suatu hal selaras tujuan yang ditetapkan. Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi sebagai mode penggerak yang menimbulkan stimuli seseorang untuk berkolaborasi bekerja efektif untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat timbul karena kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Indikator motivasi kerja antara lain ; Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih produktif dan kreatif, serta berkontribusi pada keberhasilan tujuan perusahaan (Mashudi et al., 2020). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow juga menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan menjadi motivator penting dalam bekerja.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor individu: kebutuhan, sikap, kepuasan, dan tujuan pribadi.
- b. Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, kondisi kerja, tanggung jawab, dan peluang berkembang.
- c. Faktor organisasi: kepemimpinan, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan sistem penghargaan.

Penelitian terbaru oleh Sari & Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh keadilan kompensasi, gaya kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan karier.

3. Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Putra (2021) menemukan bahwa motivasi intrinsik lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibanding motivasi ekstrinsik. Sementara itu, penelitian oleh Lestari & Rahmawati (2022) menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, serta memperkuat komitmen organisasi.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh setiap individu agar dapat mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman berkaitan dengan perasaan aman dan terlindungi dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini meliputi jaminan keselamatan kerja, kepastian status pekerjaan, serta lingkungan kerja yang bebas dari ancaman atau tekanan yang berlebihan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial berkaitan dengan keinginan individu untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain di lingkungan kerja. Hal ini meliputi hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, kerjasama tim yang baik, serta komunikasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan individu untuk mendapatkan pengakuan, penghormatan, dan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk pujian, promosi jabatan, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya.

5. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan, yaitu keinginan individu untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dalam dunia kerja, aktualisasi diri dapat diwujudkan melalui kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mengikuti pelatihan, maupun memperoleh tantangan kerja yang lebih besar.

5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target dan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan produktif. Menurut Rahmawati (2020) dan Wijayanti (2023), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerjanya.

2.2.4. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan keteraturan dalam mematuhi peraturan organisasi. Menurut Siagian (2018), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja meliputi ; kehadiran tepat waktu , ketaatan pada aturan kerja , kepatuhan terhadap pimpinan , tanggungjawab dalam pekerjaan serta ketaatan pada standar kerja. Dampak disiplin kerja pada kinerja terbukti di riset Prasetyo dan Marlina (2019) yang

mana semakin tinggi kedisiplinan karyawan berkontribusi meninggikan kinerjanya.

Disiplin kerja karyawan menurut Rivai (2018) dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut: 1) Kehadiran, 2) Taat aturan, 3) Taat kepada standar kerja, 4) Waspada, dan 5) Kerja beretika. Karyawan yang berdisiplin akan hadir kerja tepat waktu, taat pada aturan, menaati standar kerja, waspada saat bekerja, dan bekerja secara etis Rivai (2018). Dapat dipastikan, karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan outcomes (hasil pekerjaan) yang lebih banyak dan lebih berkualitas. Hal ini menandakan adanya dampak disiplin kerja pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2020) menambahkan bahwa disiplin bertujuan menciptakan keteraturan dalam organisasi, sehingga setiap aktivitas berjalan terkoordinasi dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2021), tujuan disiplin kerja adalah untuk mendorong karyawan agar secara sadar mematuhi semua aturan organisasi, bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2020), tujuan utama penerapan disiplin kerja adalah:

- a. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
- b. Menumbuhkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur.
- d. Menumbuhkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor ini berhubungan dengan kondisi individu, lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi.

Menurut Rivai (2021), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti besar kecilnya kompensasi, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan, serta konsistensi aturan. Sementara Hasibuan (2021) menekankan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kesadaran individu, motivasi, kepemimpinan, serta sistem hukuman dan penghargaan yang berlaku.

Dapat disimpulkan Disiplin kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu (kesadaran dan motivasi), faktor kepemimpinan (keteladanan dan ketegasan), faktor organisasi (kompensasi, aturan, pengawasan, keadilan), serta faktor lingkungan kerja. Jika faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, maka kedisiplinan karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2018), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan tingkat kedisiplinan karyawan dalam datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan hadir tepat waktu dan jarang melakukan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

2. Ketaatan Terhadap Aturan Kerja

Ketaatan terhadap aturan kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aturan kerja dapat berupa tata tertib perusahaan, prosedur kerja, maupun kebijakan organisasi lainnya.

3. Kepatuhan Terhadap Pimpinan

Kepatuhan terhadap pimpinan mencerminkan sikap karyawan dalam menghormati serta menjalankan perintah atau arahan yang diberikan oleh atasan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab serta mengikuti arahan pimpinan dengan baik.

4. Tanggungjawab dalam pekerjaan

Tanggung jawab dalam pekerjaan menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta menjaga kualitas hasil kerja.

5. Penggunaan Pelengkapan Kerja

Penggunaan perlengkapan kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan serta menjaga fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin akan menggunakan perlengkapan

kerja secara efektif dan bertanggung jawab serta menjaga agar peralatan tersebut tetap dalam kondisi baik.

6. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjaga konsistensi dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Menurut Lestari (2021) dan Sari (2024), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam bekerja.

2.3. Hubungan Antara Variabel Independen dan Dependen

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, mengurangi stres, serta meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian Budiyanto (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Efendi, Lestari, dan Suriani (2021) yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Selain lingkungan kerja, motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan dorongan yang membuat karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Adha, Yuwono, dan Hakam (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hal ini diperkuat oleh penelitian Tri Rejeki, Suprayitno, dan Sutarno (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik membuat karyawan patuh pada aturan, datang tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya efektivitas kerja. Putra (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Setiawan, Hartono, dan Kasnowo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan

2.3.4. Hubungan Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan Kinerja Karyawan

Ketiga variabel independen diatas , yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, jika diintegrasikan secara simultan akan berkontribusi secara

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung kenyamanan serta konsentrasi karyawan, motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, dan disiplin menjaga konsistensi dalam penyelesaian tugas. Sari dan Haryanto (2020) menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

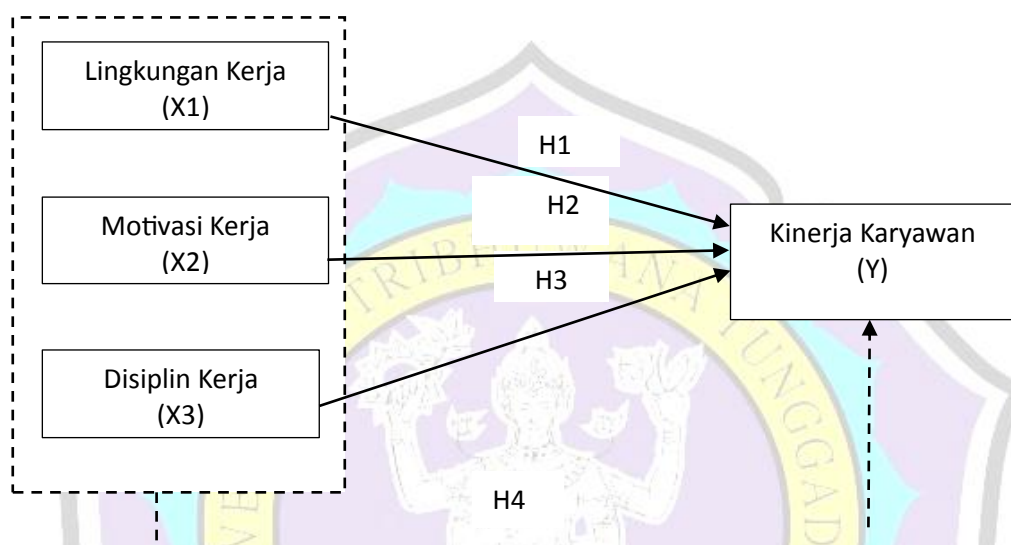
Secara keseluruhan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong kenyamanan, motivasi meningkatkan semangat kerja, dan disiplin menjaga konsistensi dalam penyelesaian tugas, sehingga ketiga faktor tersebut bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

2.4. Kerangka Pikir Peneliti

Salah satu jenis kerangka berpikir yang dikenal sebagai kerangka konseptual digunakan sebagai metode untuk menyelesaikan suatu masalah. Contoh kerangka kerja ini dibuat berdasarkan tinjauan teoritis penelitian sebelumnya, dasar teori, dan masalah yang mendasari hipotesis penelitian ini. Kerangka kerja ini biasanya menggunakan metode ilmiah untuk menunjukkan hubungan antara variabel yang berbeda dalam proses analisis. Penelitian ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja (Devie Triana, 2023). Motivasi kerja yang tinggi

mendorong karyawan lebih berinisiatif dan berdedikasi (Kevin Arasy Ramadhan, 2024). Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja (Devie Triana, 2023). Secara simultan maupun parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Gambar 2.3. Kerangka Pikir



Gambar 2.3. Kerangka Pikir Peneliti

Sumber data 2025

Keterangan:

—————→ : Pengaruh secara langsung (Parsial)

-----→ : Pengaruh bersama-sama (Simultan)

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.

2. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.
3. H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.
4. H4: Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.

Hipotesis ini akan diuji secara empiris menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan signifikansi dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

