

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

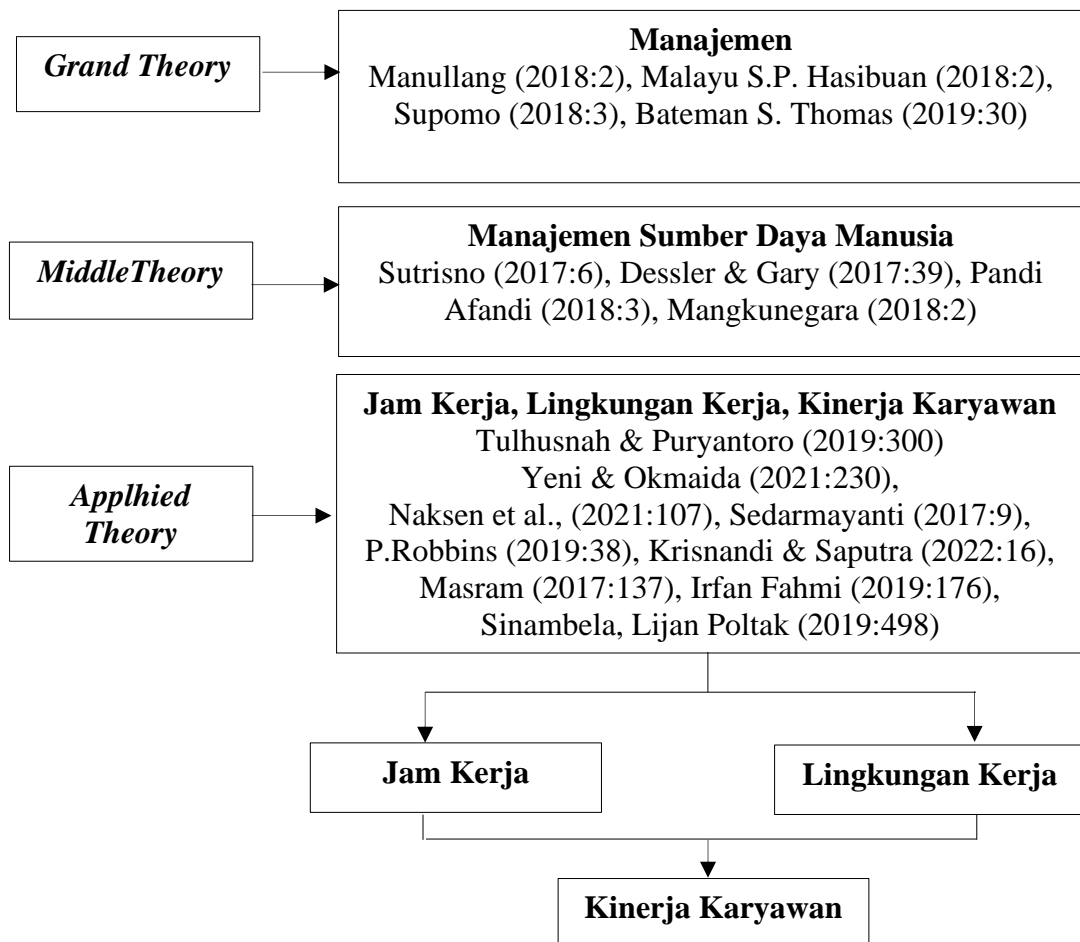
Pada sub bagian kajian ini akan diuraikan landasan teori penelitian yang berguna sebagai dasar dalam pemikiran ketika melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti. Kajian pustaka adalah mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan dan kajian pustaka merupakan suatu kegiatan penelitian yang bertujuan melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, pengaruh jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dalam kajian pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan tersebut. Teori- teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain sebagai teori. Teori-teori yang digunakan terbagi menjadi tiga bagian yaitu *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Penelitian ini dilakukan juga pengkajian hasil penelitian

sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai bahan referensi penelitian ini. Berikut kerangka landasan teori dalam penelitian ini dalam bentuk gambar agar lebih mudah dipahami:



Sumber: Data Diolah Peneliti, (2023)

Gambar 2. 1
Kerangka Landasan Teori

Mengacu pada Gambar 2.1 bahwa dalam penelitian ini menggunakan tiga kajian landasan teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori

manajemen sumber daya manusia, dan yang terakhir bagian *applied theory* yaitu landasan teori mengenai jam kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Manage*" yang memiliki arti mengatur, merencanakan dan mengelola. Manajemen sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu aspek penting di dalam perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas dan mencapai sasaran perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen mempunyai kriteria ilmu dan metode keilmuan yang secara khusus mengutamakan konsep, teori, prinsip, teknik mengatur, mengendalikan dan pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya keterampilan dari dalam diri seseorang untuk menunjukkan penerapan ilmu dengan kemampuan untuk mengelola sesuatu. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik karena manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen digunakan dalam macam-macam bidang dimana hal ini untuk mengatur atau memimpin dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat sesuai untuk mencapai sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli mengenai pengertian manajemen yaitu sebagai berikut:

Menurut Manullang (2018:2) mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen adalah seni dan ilmu peencanaan, pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:2) mengemukakan pendapatnya bahwa “Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Menurut Supomo (2018:3) mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Bateman S. Thomas (2019:30) berpendapat bahwa manajemen adalah proses bekerja dengan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi, manajer yang baik melakukan hal-hal tersebut seara efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu aktivitas yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kepada para anggota organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Erni & Kurniawan (2017:8) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karna organizing, actuating dan controlling harus terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas- aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen dimana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6M. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:12) sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Machines* (Mesin)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesinmesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas- tugasnya dengan baik.

4. *Methods* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik yang akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. *Materials* (Bahan)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.

6. *Market* (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang umum diliputi oleh perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

pengendalian. Manajemen sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, manusia adalah salah satu aset utama yang dimiliki oleh perusahaan, maka dari itu perlu dipelihara serta dijaga dengan baik. Faktor yang diperhatikan dalam sumber manusia yaitu manusia itu sendiri.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen, dimana dalam manajemen sumber daya manusia ini lebih difokuskan kepada unsur manusia dimana unsur inilah yang merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara serta dijaga dengan baik dan kemudian dimanfaatkan secara produktif. Maka dari itu unsur manusia pada bagian manajemen ini sangat perlu diperhatikan. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli diantaranya:

Menurut Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Adapun menurut Dessler & Gary (2017:39) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan.

Menurut Pandi Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:2) menyatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan terhadap pengadaan pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah dipaparkan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan manusia sebagai sumber daya dan penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. Kerena sudah merupakan tugas utama manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya harus selalu memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:25) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebgai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya menerapkan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, promosi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma - norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2017:44) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

3. Untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan, menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan dan menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

2.1.4 Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang dijadwalkan bagi karyawan dan sebagainya untuk bekerja. Jam kerja memiliki keterkaitan dengan produktifitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja, artinya lamanya waktu yang digunakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja dan pendapatan. Pada umumnya, semakin banyak waktu yang digunakan seseorang untuk bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitasnya kemudian selanjutnya akan meningkatkan pendapatan.

2.1.4.1 Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan

sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya.

Menurut Tulhusnah & Puryantoro (2019:300) mengemukakan bahwa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Neksen et al., (2021:107) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan sebagai penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu atau per bulan. Adapun menurut Yeni & Okmaida (2021:230) mengemukakan bahwa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut Shadare & Olaniyan (2021:18) mengemukakan bahwa: "*Work hours is the number of hours worked as agreed by an organization. Hours worked vary significantly within organizations due to the prevalence of part-time work and working hours regulations or agreements*". Hal tersebut menyatakan bahwa jam kerja merupakan jumlah jam kerja yang disepakati oleh organisasi. Sama halnya dengan Ahyar et al., (2022:4065) menjelaskan bahwa: "*Working hours are an agreement that has been determined by both parties between the organization and employees*". Hal tersebut menyatakan bahwa jam kerja merupakan kesepakatan yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak organisasi dan karyawan

Dari beberapa pengertian jam kerja yang telah diuraikan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan dengan adanya kesepakatan yang telah disepakati oleh karyawan dan organisasi.

2.1.4.2 Pengaturan Jam Kerja

Menurut Fadhila & Ulfi (2021:174) dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengemukakan bahwa jam kerja telah di atur sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan jam kerja
2. Jam kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
 - b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
 - c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
 - d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.
3. Penerapan jam kerja lembur apabila melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
4. Waktu istirahat dapat diartikan sebagai waktu untuk memulihkan tenaga pekerja setelah melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu. Perusahaan juga wajib memberikan waktu istirahat bagi karyawan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Jam Kerja

Dimensi dan indikator jam kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori yang diutarakan oleh Tulhusnah & Puryantoro (2019:300) :

1. Jam masuk kerja.

Jam masuk kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari.

- a. Pencapaian jam masuk kerja.
- b. Pencapaian target kehadiran

2. Jam istirahat

Jam istirahat merupakan waktu istirahat antara jam kerja untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan.

- a. Pelaksanaan jam istirahat
- b. Ketepatan jam masuk setelah istirahat

3. Jam pulang kerja

Jam pulang kerja merupakan waktu dimana karyawan meninggalkan tempat kerja setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.

- a. Ketepatan jam pulang kerja
- b. Penyelesaian pekerjaan sebelum jam pulang kerja

4. Jam lembur

Jam lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar ketentuan jam kerja.

- a. Ketaatan waktu lembur
- b. Pencapaian target lembur

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang melaksanakan kegiatan bekerja sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan karena karyawan melaksanakan kegiatan kerja dan proses produksi dilingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerja lebih optimal, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan efektif.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung bagi karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam perusahaan dan bukan merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan baik antara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat karyawan bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan

kinerja karyawan bahkan prestasi karyawan, selain itu juga akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karena tergantung dengan adanya lingkungan yang tidak kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun menurut Pandi Afandi (2018:66) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, keadungan, kebersihan tempat kerja.

Sementara menurut Stephen P. Robbins (2019:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang mengacu pada lembaga atau kekuatan yang berada diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi". Sama hal nya dengan Surajiyo, Nasruddin (2020:51) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Pendapat lainnya menurut Krisnandi & Saputra (2022:16) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:22) :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: *temperature*, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan

tingkah laku, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:66) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor lingkungan fisik

Menyatakan bahwa faktor fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja, kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan yang sesuai sangat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan.

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasilnya kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan,

apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, misalnya status dan perbedaan antar individu.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

a. Pencahayaan

- b. Sirkulasi ruang kerja
 - c. Tata letak ruang
 - d. Peralatan kerja
 - e. Kebisingan
 - f. Kelembaban udara
 - g. Fasilitas tempat kerja
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Hubungan dengan pimpinan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan dalam rangka telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sebagai bukti kerja baik secara kualitas dan kuantitas karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan, Kinerja menjadi terminology atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia, Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penggerak dan penentu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Masram (2017:137) menyatakan bahwa kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, sebagai tingkah laku, kinerja merupakan

aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:21) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangkan upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:32) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Irham Fahmi (2019:176) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented and nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja karyawan yang telah disebutkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas terhadap bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada.

2.1.6.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini penting untuk diketahui oleh pemimpin untuk melakukan evaluasi. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sinambela, Lijan Poltak (2019:498) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Individu (karyawan)

Hal-hal yang mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh perusahaan yaitu, sebagai berikut:

- a. Banyak di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kinerja.
- b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
- c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan.
- d. Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.

2. Perusahaan

- a. Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tak ada tujuannya.
- b. Tidak punya waktu.
- c. Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal ini tidak pernah terasa nyaman.
- d. Susah memberikan umpan balik kepada karyawan.

2.1.6.3 Tujuan Kinerja karyawan

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela, Lijan Poltak (2019:503) yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

2.1.6.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan adalah dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Menurut Ahmad Sahidah (2020:110) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.

2. Perusahaan melakukan penyesuaian gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program *development and training* agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan karyawan pada saat bekerja.
4. Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.
6. Feedback pada aktualisasi *human resource management*, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2018:67) mengemukakan dimensi indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kemampuan

b. Keterampilan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Waktu dalam bekerja

b. Pencapaian target

3. Tanggung Jawab

Kehadiran terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi kehadiran diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Hasil kerja

b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemandirian atau kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sebagai perbandingan, acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Subang. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian penulis dihalaman berikutnya yang diharapkan dapat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahul

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Dessy Safitri, Muhammad Nur Singgih (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja	Menambahkan variabel disiplin, dan pengawasan sebagai variabel bebas

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Lingkungan Kerja, dan Setres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Strudi Kasus Perum Bulog kantor Cabang Malang)</p> <p><i>Journal Bussines Management Research</i> Vol. 1, No. 2, (2022)</p> <p>https://doi.org/10.26905/bismar.v1i2.8215</p>	positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	karyawan sebagai variabel terkait	Objek penelitian berbeda
2.	<p>Ervira Kusuma Putri (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur</p> <p>Jurnal Ilmiah Agribisnis Vol. 11, No. 1 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.33005/adv.v11i1.3092</p>	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait	Menambahkan variabel disiplin, dan pengawasan sebagai variabel bebas Objek penelitian berbeda
3.	<p>Muhammad Agus Pambudi, Lina Saptaria, Agung Pambudi Maha Putra (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan</p>	Hasil analisis penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait	Menambahkan variabel kompensasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I</p> <p>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.1, No.1 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.406</p>	<p>kinerja karyawan</p>		<p>Objek penelitian berbeda</p>
4.	<p>Ade Rista Yunita, Rohmat Saragih (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA Vol. 3, No. 2 (2019)</p> <p>https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.153</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
5.	<p>Halim Muhammad Rimba, Toton (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung</p> <p>Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi,</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel stress kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>dan Pendidikan Vol. 1, No. 9 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.227</p>			
6.	<p>Nunung Nurzanah, Muhammad Ilham Alimuddin, Andi Asad Ridzal Nur (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makasar</p> <p><i>Movere Journal</i> Vol.3, No.2, (2021)</p> <p>https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
7.	<p>Nazariah, Edward, Sigit Indrawijaya (2022)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muaro Jambi</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT) Vol.3, No.5 (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel kepemimpinan dan komunikasi organisasi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5.1000			
8.	<p>Nyoman Dicky Surya Negara, Subarjo (2022)</p> <p>Analisis Pengaruh Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ATC (<i>Air Traffic Controller</i>) Pada Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta</p> <p><i>Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Vol.4, No.2 (2022)</i></p> <p>https://doi.org/10.22225/wmbj.4.2.2022.76-90</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel pelatihan dan insentif sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
9.	<p>Sri Yuniarsih, Leonardo Budi Hasiholan, Yulianeu (2017)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Perum DAMRI Kantor Divisi Regional II Semarang</p> <p><i>Journal of Management Vol. 3, No. 3 (2017)</i></p>	<p>Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149			
10.	<p>Anggita Dyah Ayu Safira, Hasan Abdul Rozak (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)</p> <p>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (2020)</p> <p>https://doi.org/10.14710/jiab.2015.9265</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel kompetensi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
11.	<p>Fadhillah Ayu Pratiwi dan Sri Widodo (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta</p> <p>Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 2 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31452</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel kompetensi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
12.	<p>Yoyok Sudarmanto, Ni Nyoman Putu Martini, Toni Herlambang (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 19, No. 1 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816</p>	<p>Hasil Penelitian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas motivasi kerja sebagai variabel terkait</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
13.	<p>Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan, Jholant Brigg Luck Amelia Sinaga (2022)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pengadaian (Persero) Medan Area-1</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6, No. 2 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2098</p>			
14.	<p>Ni Made Wili Candra Dewi, Muhammad Yahya Arwiyah (2020)</p> <p>Pengaruh Jam Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara dan Gorontalo</p> <p>Jurnal Ilmian MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4, No. 3 (2020)</p> <p>https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.377</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
15.	<p>Arief Rahmadsah Siregar, Patar Marbun, Yuni Syaputri (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Kantor Pusat</p>	<p>Hasil Penelitian jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel budaya kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 1, No. 1 (2020)</p> <p>https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.372</p>			
16.	<p>Alpin neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grup Global Sumatera.</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No.2 (2021)</p> <p>https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara jam kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel beban kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
17.	<p>Bunga Rosa Afilia, Rahmat Budi Santoso (2023)</p> <p>Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang</p>	<p>Hasil penelitian jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel stres kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Teknologi Vol. 6, No. 1 (2023)</p> <p>https://orcid.org/0000-0002-9572-0208</p>			
18.	<p>Rizky Fadhila, Izzani Ulfi (2021)</p> <p>Analisis Pengaruh Pelatihan dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Bulog Kabupaten Sumbawa)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam Vol. 12, No. 1 (2021)</p> <p>https://doi.org/10.20414/iqtishaduna.v12i2.3640</p>	<p>Hasil penelitian jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel pelatihan sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
19.	<p>Runik Fuji Rahayu, Alfi Hasaniyah, Citra Larashati Surya (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Strudi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pamekasan)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel semangat kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Journal Of Islamic Economic Business</i> Vol.3, No,2 (2022)</p> <p>10.28944/assyarikah.v3i2.813</p>			
20.	<p>Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2017)</p> <p>Pengaruh Jam Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik</p> <p>Jurnal Fakultas Ekonomi Vol. 5, No. 2 (2017)</p> <p>https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28036</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel stres kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
21.	<p>Junaidi Hasan, Syafri Fadillah Marpaung (2017)</p> <p>Pengaruh Jam Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pertamina (Persero) Marketing Operation Regional I Medan</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 27, No. 1 (2017)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	10.31227/osf.io/25wnf			
22.	<p>Ali Sahputra (2022)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bina</p> <p>Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol.2, No.1 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.36987/jumsi.v2i1.2545</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel jam kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>
23.	<p>Bayu Dimas Wicaksono, Sri Langgeng Ratnasari (2017)</p> <p>Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divre Kota Batam</p> <p><i>Journal Unrika</i> Vol. 4, No. 1, (2017)</p> <p>https://doi.org/10.33373/bening.v4i1.723</p>	<p>Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel determinasi, komunikasi, motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
24.	<p>Lyta Lestary, Harmon Chaniago (2017)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Dirgantara Indonesia (Persero)</p> <p>Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2 (2017)</p> <p>https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Objek penelitian berbeda</p>
25.	<p>Raden Bagus Faizal, Iransy Sidharta (2018)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Cabang Perum Damri Mataram)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol. 4, No. 1 (2018)</p> <p>https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.338</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait</p>	<p>Menambahkan variabel pengembangan karir sebagai variabel bebas Kepuasan kerja sebagai variabel terkait</p> <p>Objek penelitian berbeda</p>

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel jam kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel independent yaitu jam kerja dan lingkungan kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek paling penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan

mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sesuai yang telah dikemukakan sebelumnya dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jam kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilakukan pada siang hari dan pada malam hari. Dengan ditegakannya jam kerja dalam perusahaan maka karyawan akan lebih bertanggung jawab atas beban tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dan taat terhadap kebijakan yang ada dalam perusahaan. Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat karyawan, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan budaya kerja yang tidak baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar karyawan yang menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja karyawan dan masa depan perusahaan Siregar et al., (2020:84)

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu, dimana hasil penelitian Bunga Rosa Afilia, Rahmat Budi Santoso (2023) yang menunjukkan bahwa “Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal yang sama juga dilakukan oleh Alpin neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa “Jam kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik bila orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut mampu melakukan aktivitas yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun Dessy Safitri (2022:109)

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai Sedarmayanti (2017:26). Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh Ervira Kusuma Putri (2022) yang menunjukkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Halim Muhammad Rimba, Toton (2022) yang mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Jam Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

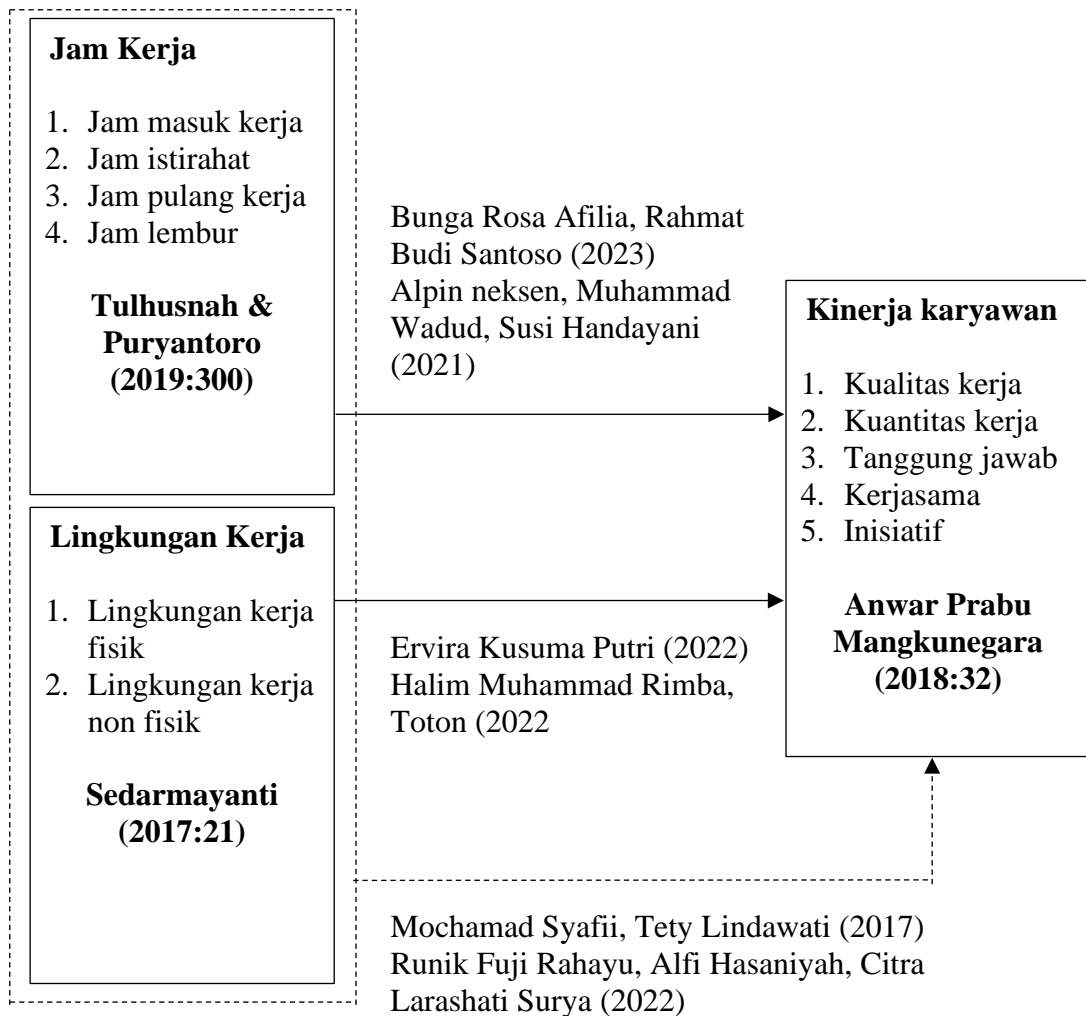
Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan agar tercapainya sasaran pencapaian perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan yang dikarenakan karyawan memiliki tingkat keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus melihat beberapa faktor seperti faktor jam kerja pada karyawan. Jam kerja merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Apabila jam kerja karyawan memiliki tingkatan yang rendah maka akan menghasilkan tindakan karyawan yang bekerja sesuai hati mereka tanpa mepedulikan peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fadhila & Ulfi (2021:172).

Selain itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan hal yang ada disekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan Sahputra (2022:121).

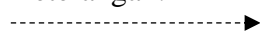
Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa “Jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Runik Fuji Rahayu, Alfi Hasaniyah, Citra Larashati Surya (2022) yang menyatakan bahwa “Jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan”.

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran maka pradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

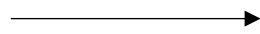


Gambar 2. 2
Pradigma Penelitian

Keterangan:



Pengaruh secara parsial



Pengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan pradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Secara parsial

- a. Terdapat pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.