

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Rangkap Jabatan**

Profesi atau profession adalah suatu jenis pekerjaan yang karena sifatnya menuntut pengetahuan yang tinggi, khusus, dan latihan istimewa. Professional Job adalah suatu jenis tugas, pekerjaan atau jabatan yang memerlukan standar kualifikasi keahlian dan perilaku tertentu. Kemudian pengertian rangkap jabatan menurut media elektronik yaitu dua atau lebih jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Nawawi (2017) Rangkap jabatan atau karier ganda yaitu seorang pekerja yang memikul tanggung jawab pada dua pekerjaan pada rentang waktu yang sama. Rangkap jabatan seperti itu sebenarnya menghadapkan seorang pekerja pada isu mempertaruhkan kariernya, karena tidak jelas aliran karier yang akan diwujudkankannya. Bagi suatu organisasi/perusahaan, secara pasti karier ganda seperti itu kurang menguntungkan, karena salah satu atau kedua jabatan itu akan menjadi korban. Kondisi seperti itu sulit dielakkan, karena efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan pasti lebih tinggi jika seseorang hanya memangku satu jabatan daripada dua atau lebih jabatan pada waktu yang sama

Menurut Asril Sitompul dalam Romainur (2017: 35) menentukan tentang ketentuan jabatan rangkap dikemukakan sebagai berikut: Terhadap ketentuan jabatan rangkap yang terdapat dalam Pasal 26 UU Persaingan Usaha. Dengan melakukan analisis terhadap bunyi ketentuan undang – undang mengklasifikasikan jabatan rangkap dalam UU Persaingan Usaha menganut asas rule of reason. Dikatakan bahwa dengan adanya kalimat yang berbunyi yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat maka pasal ini berubah menjadi menganut asas rule of reason.

Dalam Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 Tahun 2010 mendefinisikan jabatan rangkap adalah situasi dimana seseorang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris pada dua atau lebih perusahaan atau menjadi dari dua atau lebih perusahaan yang bergabung dalam dewan direksi atau komisaris satu perusahaan, meliputi jabatan rangkap diantara perusahaan induk, satu perusahaan induk dengan anak perusahaan anggota lain atau anak perusahaan dari berbagai perusahaan induk.

Kondisi jabatan rangkap tersebut akan menimbulkan hubungan yang sifatnya istimewa atau khusus antar perusahaan yang terlibat dalam jabatan rangkap direksi atau komisaris, yang pada umumnya berupa keterkaitan keuangan dan kepemilikan bersama atas saham. Perusahaan yang dimaksud dapat berbentuk perusahaan yang berada dalam pasar bersangkutan yang sama (horizontal) maupun perusahaan yang berbeda pasar (vertikal)

Dari pengertian diatas, Menurut Romainur (2017:37) rangkap jabatan seperti yang telah diuraikan, maka rangkap jabatan merupakan seseorang yang

menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan pada waktu yang bersamaan dan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris di perusahaan lain, apabila perusahaan tersebut berada dalam pasar yang bersangkutan yang sama atau memiliki keterkaitan erat dalam bidang atau satu jenis usaha, dimana perusahaan-perusahaan tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi serta pemasaran.

#### **2.1.1.1 Pengaturan Rangkap Jabatan**

Pengaturan mengenai rangkap jabatan di Indonesia juga diatur dalam perundang-undangan lainnya, antara lain:

1. Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, dimana diatur bahwa anggota komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:
  - 1) Anggota Direksi pada Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Milik Swasta dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan
  - 2) Jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Peraturan Badan Pengawas Pasar Modal No V.A.1 tentang Perizinan Perusahaan Efek Jo. Lampiran Keputusan Ketua Bapepam No. Kep-24/PM/1996 tanggal 17 Januari Tahun 1996 diubah dengan nomor Kep: 45/ PM/1997 tanggal 26 Desember 1997, dimana diatur mengenai ketentuan lain yang wajib dipenuhi oleh direksi dan komisaris adalah

sebagai berikut “Direktur Perusahaan Efek dilarang mempunyai jabatan rangkap pada perusahaan lain, dan komisaris dilarang merangkap sebagai komisaris pada Perusahaan Efek lain.”

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 41 yang menyebutkan bahwa: Ayat (1): Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing pada lebih dari satu (1) jabatan dalam perusahaan yang sama. Ayat (2): Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain. Ayat (3): Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris, atau anggota pengawas berdasarkan rapat umum pemegang saham atau rapat Pembina dan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang.
4. Ketentuan mengenai Direksi dalam Undang – Undang Perseroan Terbatas / UUPT tidak mengatur mengenai rangkap jabatan baik bagi tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia. Hal ini terlihat dari Pasal 93 ayat (1) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:
  - Dinyatakan pailit

- Menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit; atau
- Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Akan tetapi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) bahwa persyaratan dalam Pasal 93 ayat (1) UUPT tidak mengurangi kemungkinan instansi teknis yang berwenang menetapkan persyaratan tambahan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Ini berarti mengenai persyaratan Direksi, tidak hanya melihat pada ketentuan dalam UUPT, tetapi juga harus melihat pada ketentuan – ketentuan lain yang berkaitan dalam menentukan pengertian dari rangkap jabatan.

#### **2.1.1.2 Jenis Rangkap Jabatan Yang Menghambat Persaingan Usaha**

Rangkap jabatan dinilai dapat menghambat persaingan usaha dengan berbagai cara, diantaranya adalah menurut Romainur (2017):

##### **1. Secara Horizontal**

Yaitu apabila orang tersebut duduk dalam dua perusahaan yang bersaing (*direct interlock*) maka hubungan ini dapat melahirkan pembentukan strategi bersama di antara perusahaan yang berkaitan dengan harga, alokasi pasar dan penetapan jumlah produksi. Hambatan persaingan usaha horizontal adalah perjanjian antar pelaku usaha dalam pasar bersangkutan faktual yang sama dan bertujuan menghambat persaingan usaha.

## 2. Secara Vertikal

Yaitu rangkap jabatan secara vertikal mengakibatkan integrasi vertikal kegiatan, misalnya kegiatan di antara pemasok dan pelanggan sehingga menghambat persaingan di antara pemasok dengan membuat persetujuan timbal balik diantara mereka. Keterkaitan antara jabatan direksi lembaga keuangan dengan jabatan direksi perusahaan non sektor keuangan dapat mengakibatkan diskriminasi syarat pembiayaan bagi pesaing dan berperan sebagai katalisator dalam upaya memperoleh penguasaan vertikal, horisontal dan konglomerasi.

### **2.1.1.3 Rangkap Jabatan yang dilarang**

Jabatan rangkap secara tegas diatur dalam Pasal 26 yang melarang jabatan rangkap dari seseorang direksi atau komisaris suatu perusahaan, Pasal tersebut selengkapnya berbunyi: “Seseorang yang menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain”.

Dari ketentuan dalam Pasal 26 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, menguraikan bahwa suatu jabatan rangkap dapat dilarang apabila:

1. Syarat minimum terdapat 2 (dua) perusahaan;
2. Seseorang mempunyai minimum 2 (dua) perusahaan;
3. Jabatan tersebut merupakan jabatan rangkap baik sebagai direksi maupun sebagai komisaris;

4. Syarat minimum dari dua perusahaan tersebut mempunyai salah satu hubungan bisnis, yaitu:
  - Berada pada pasar yang bersangkutan; atau
  - Berkaitan dengan bidang atau usaha tertentu; atau
  - Menguasai pangsa pasar atas produk tertentu secara bersama – sama
5. Jabatan rangkap tersebut dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.

#### **2.1.1.4. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Terkait Dengan Jabatan Rangkap**

1. Struktur dan karakteristik organisasi perusahaan yang terlibat dalam rangkap jabatan. Rangkap Jabatan antar perusahaan dengan struktur organisasi yang mekanistik memiliki proses pengambilan keputusan yang tersentralisasi. Sentralisasi dalam pengambilan keputusan tersebut akan memperbesar peranan direksi dan komisaris, terutama dalam penetapan kebijakan serta implementasinya sampai pada tingkat *middle-lower level management*. Dengan demikian, bila terjadi rangkap jabatan yang mengurangi persaingan usaha yang sehat, maka unsur Pasal 26 dapat terpenuhi.
2. Perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang bersifat organik, memiliki proses pengambilan keputusan yang terdesentralisasi sampai tingkat *middle-lower management*, sehingga mengurangi peranan direksi/komisaris (*top-level management*) dalam pengambilan keputusan serta implementasinya di tingkat *middle-lower management*. Dalam kondisi demikian, sangat dimungkinkan bahwa posisi *middle-level management* mempunyai peranan penting dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dalam kondisi demikian, bila terjadi

praktek yang melanggar persaingan usaha sehat, yang dilakukan oleh perusahaan yang terlibat rangkap jabatan (oleh Direksi dan atau Komisaris sebagai *top-level management*) maka perlu diperhatikan sejauh mana keterlibatan/partisipasi dan pengaruh jajaran *top-level management* terhadap keputusan yang diambil *middle-level management* tersebut. Apabila tidak terdapat bukti atau indikasi kuat yang dapat mengaitkan kebijakan *middle-level management* dengan kebijakan *top-level management* tersebut, maka unsur Pasal 26 belum terpenuhi.

3. Berbagai praktek yang menghambat persaingan usaha yang sehat, dimana praktek tersebut terjadi sebagai akibat adanya hubungan istimewa/khusus antar perusahaan yang terkait seperti di antaranya melalui hubungan keluarga dan atau pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa secara luas. Dalam kondisi tersebut, penerapan Pasal 26 dapat diterapkan apabila melibatkan hubungan keluarga 2 atau 3 tingkat secara langsung jajaran direksi dan atau komisaris perusahaan-perusahaan yang bersangkutan.

#### **2.1.1.5 Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Iklim Persaingan Usaha**

Rangkap Jabatan dapat menimbulkan dampak yakni menimbulkan control atas keputusan atau kebijakan perusahaan untuk membuat strategi bersama (dengan perusahaan lain yang berada dalam pasar yang sama). Strategi ini dapat mengatur jumlah produksi, tata cara pemasaran, penetapan harga (*price fixing*) alokasi, dan berbagai strategi lain yang menguntungkan kedua perusahaan. Dengan Kata lain, rangkap jabatan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Munandar dalam Tambuan (2018) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, Ruang,tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Menurut Afandi

(2018:65), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”. Dari beberapa pendapat diatas 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 saat ia bekerja.

#### **2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produtifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja atau Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan Suasana kerja atau Lingkungan kerja non fisik (*Non- Physical Working Environment*)

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

### a. Hubungan Kerja antar Karyawan

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

### b. Hubungan Kerja antar Pegawai dengan Pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada

perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Dari pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

#### **1. Hubungan social**

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

#### **2. Kelembaban**

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

### 3. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar

### 4. Siklus udara

Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

### 5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

### 6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

#### 7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv)

#### 8. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2017:159) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang

harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

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

Sementara indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

#### 1. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alatalat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### 3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir

motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.3 Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, dalam Masram 2017:138).

##### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Dilihat dari sudut pandang para ahli yang lain, menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Sementara itu menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

#### **2.1.3.2 Tolak Ukur Kinerja**

Peningkatan kualitas suatu organisasi harus didukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak.

Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut T.R. Mitchell dalam Atty Juniarti (2021:28) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat di ukur, antara lain sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang di hasilkan dari suatu pekerjaan.
2. *Promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang di perlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha

mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.

3. *Capability* (kemampuan), potensi yang di miliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
4. *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.
5. *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

### **2.1.3.3 Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai startegi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:13) menyatakan evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu

menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.

2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

#### **2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting.

2. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

4. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.3.5 Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat.

Mangkunegara (2017: 69) “Penilaian kinerja disebut sebagai proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bintoro (2017: 127) “Suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, menilai, mengukur dan mengevaluasi kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat”. Hasibuan (2017: 118) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Evita, Muizu, & Atmojo (2017) Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian

mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Menurut Setiobudi (2017) Penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan.

#### **2.1.3.6. Tujuan Penilaian Kinerja**

Ada empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja ini menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar-karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembandingan. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lain.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian kinerja karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan. Sebagai contoh, ketika sistem distribusi barang di tahun 2016 mengalami perubahan, ternyata hasil kinerja karyawan departemen distribusi mengalami peningkatan. Itu artinya sistem yang baru dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di departemen tersebut.

4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

**Table 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	6
1	Kasmawati (20	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sermani Steel Makassar.	Repositori UIN-Alauddin, Satriani 31 January 2018	Perbedaan ya tidak terdapat variable rangkap kerja atau double job	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan

1	2	3	4	5	6
2	Icha Apriliza (2022) Analisis Efektifitas Dan Dampak Rangkap Jabatan Dalam Operasionalisasi Pelayanan Kspps Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya	Efektifitas dan Rangkap Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam Vol. 01, No.2 2022	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terdapat variable Rangkap Jabatan dan Kinerja
3	Rini Wulan (2021) Makna Rangkap Jabatan Dalam Pencapaian Produktivitas Yang Optimal Pada Pt. Barito Sarana Karya Gresik	Rangkap Jabatan berpengaruh positif dalam pencapaian Produktivitas	Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol. 02, No. 2, 2021	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja	Terdapat variabel rangkap jabatan
4	Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2, No.2, 2019	Tidak terdapat variabel rangkap jabatan	Terdapat variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja
5	Wahyudi (2019) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Journal of Economic, Management and Business Vol. 2, No. 3, July 2019	Tidak terdapat variable rangkap kerja dan lingkungan kerja	Terdapat variable kinerja karyawan

1	2	3	4	5	6
6	Nugroho Prihandoko (2018) Pengaruh Rangkap Jabatan Dan Proporsi Dewan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek	Terdapat Pengaruh positif antara Rangkap Jabatan dan Proporsi terhadap Kinerja Perusahaan dan Pasar	STIE YKPN 2018	Tidak ada variable Lingkungan Kerja	Terdapat variabel Rangkap Jabatan dan Kinerja
7	Bucek Asa Pratista (2017) Analisis Efektifitas Dan Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT Harta Ajeg Sari Kecamatan Buleleng	Efektifitas Dan Dampak Rangkap Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi PT Harta Ajeg Sari	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol. 8, No. 2, 2017	Tidak terdapat variable lingkungan kerja	Terdapat variable Rangkap Jabatan dan Kinerja.
8	Usfatun Khasanah (2022) Peran Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT. Mustika Karya Anugerah Surabaya	Kinerja Karyawan PT. Mustika Karya Anugerah Surabaya Meningkat Meskipun Terjadi Aktifitas Rangkap Jabatan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Vol. 3, No. 2 2022	Tidak Terdapat Variable Lingkungan Kerja	Terdapat Variable Rangkap Jabatan Dan Variabel Kinerja

1	2	3	4	5	6
9	Sinaga (2019) Pengaruh Rangkap Jabatan Terhadap Efektifitas Kinerja P2K3 Dalam Upaya Peningkatan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja	Rangkap Jabatan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan	Junal Kesehatan Masyarakat Vol. 7, No. 3, July 2019	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terdapat variabel rangkap Jabatan dan variabel Kinerja Karyawan
10	Audrey Josephine (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja	AGORA Vol. 5, No. 3, 2017	Tidak ada variable rangkap jabatan	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan
11	Agung Prihantoro (2012) Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap performa SDM	Value Added Vol. 8, No. 2, 2012	Tidak terdapat variable rangkap jabatan	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja

1	2	3	4	5	6
12	Burhanuddin (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	Jurnal Maksipreneur Vol. 8, No.2, 2019	Tidak terdapat variable rangkap jabatan	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja
13	Johan Indra (2010) Analisis Rangkap Jabatan Dewan Komisaris Dan Direksi Serta Jumlah Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan	Terdapat Pengaruh Rangkap Jabatan Terhadap Kinerja Perusahaan	Jurnal Universitas Gadjah Mada	Tidak terdapat variable lingkungan kerja	Terdapat variable rangkap jabatan dan kinerja
14	Alfina Marfuatus (2023) Analisis Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja	Terdapat Pengaruh Rangkap Jabatan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan	<i>Journal Of Management And Creative Business</i> <i>Vol. 1, No. 1</i> <i>January</i> <i>2023</i>	Tidak terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variable rangkap jabatan

1	2	3	4	5	6
15	Apfia Ferawati (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simlutan Terhadap Kinerja Karyawan	AGORA Vol. 5 No. 1 2017	Tidak terdapat variable rangkap jabatan	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan
16	Nugroho Dwi Prihandoko (2018) Pengaruh Rangkap Jabatan dan Proporsi Dewan Komisaris Independen terhadap Kinerja Perusahaan di Bursa Efek	Terdapat pengaruh positif antara rangkap jabatan dan proporsi dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan	STIE YKPN, 2018	Tidak terdapat variable lingkungan kerja	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan
17	Cut Nur Yuniarti Fatimah (2019) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara	Variabel spesifikasi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja	<i>Universitas Medan Area, 201</i>	Tidak terdapat variable rangkap jabatan dan lingkungan kerja	Terdapat variable kinerja karyawan

18	Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap pegawai dinas perhubungan Kab. Buleleng	Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019	Tidak terdapat variable rangkap jabatan dan lingkungan kerja	Terdapat variable kinerja.
19	Henny Novriani (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kabupaten Labuhanbatu Utara	Transekono mika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan 1 (2), 191-198, 2021	Tidak terdapat variable tangkap jabatan	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan
20	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia 4 (2), 174-188, 2018	Tidak terdapat variable tangkap jabatan	Terdapat variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan

## 2.2 Kerangka Pemikiran

CV Prima Widya dalam menjalankan kegiatan usahanya menginginkan pendapatan laba yang semaksimal mungkin. Tidak lepas dari itu sebagai penunjang untuk memperoleh laba, maka kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan mengingat tingginya tingkat persaingan. Meskipun pengaruh dari rangkap jabatan yang terjadi di perusahaan serta lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka hal itu sebisa mungkin dihindari atau diminimalkan.

Menurut Rumainur (2017:37) Rangkap Jabatan merupakan seseorang yang menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan pada waktu yang bersamaan dan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris di perusahaan lain, apabila perusahaan tersebut berada dalam pasar yang bersangkutan yang sama atau memiliki keterkaitan erat dalam bidang atau satu jenis usaha, dimana perusahaan-perusahaan tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi serta pemasaran Adapun Indikator-indikator yang dari Rangkap Jabatan yang tercantum dalam Pasal 26 UU No. 5 Tahun 1999 adalah (1) struktur organisasi perusahaan, (2) struktur organisasi bersifat organik, (3) praktek yang menghambat persaingan usaha. Jika indikator-indikator tersebut dapat dilakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka karyawan yang mendapatkan jabatan rangkap akan mengerti tentang tugas dan jabatan yang diberikan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Penelitian terdahulu mengenai rangkap jabatan yang dilakukan oleh Rini Wulani (2021) menunjukkan

bahwa variable Rangkap Jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam kategori ini rangkap jabatan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Dalam kata lain, Rangkap Jabatan yang di bebaskan pada karyawan tidak mengganggu pada kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:105) mendefenisikan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Adapun indikator-indikator menurut Nitisetimo dan Sedermayanti (1) Suasana Kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja.

Adapun penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Audrey Josephine (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang terjadi diperusahaan untuk kenyamanan dan ketentraman karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang mencerminkan perilaku, dan penerapan keterampilan serta kemampuan dan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai kontribusi atau keikutsertaan terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang

sangat diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun pihak pekerja Kinerja Karyawan merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuan, visi dan misinya. Selain itu, kinerja karyawan titik pusat dari semua pergerakan perusahaan, dan faktor dominan dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Dewi K. Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat diukur, antara lain sebagai berikut (1) *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), (2) *Promptness* (kecepatan/ketepatan), (3) *Capability* (kemampuan), (4) *Initiative* (inisiatif), (5) *Communication* (komunikasi),

Menurut Bucek Asa (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Analisis Efektifitas dan Dampak Rangkap Jabatan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi PT Harta Ajegsari menyatakan jika Pengaruh Rangkap Jabatan terhadap Kinerja suatu organisasi sudah berjalan cukup baik dan pengaruh yang timbul pada kinerja karyawan yang terdampak rangkap jabatan menunjukkan hasil yang positif. Sementara menurut Burhahnuddin (2019) dalam Jurnalnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan jika Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang mana memperkuat pendapat Sedarmayanti (2017), yaitu lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan

kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Maka dari itu berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa rangkap jabatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika dalam perusahaan terjadi rangkap jabatan terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang baik maka akan menjadi modal utama dalam mendapatkan kinerja karyawan yang baik yang akan menguntungkan perusahaan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut: **Terdapat pengaruh antara Rangkap Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial.**