

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dari uraian yang telah dijelaskan pada bab pendahuluan sebelumnya, maka landasan teoritis yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti yakni mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

Landasan secara teoritis ini perlu diajukan sebagai rujukan yang akan menjadi dasar dalam membangun kerangka berpikir.

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016 : 332) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Dan disiplin sangat penting untuk mendidik karyawan untuk menuruti dan menyukai tata tertib yang berlaku sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2016 : 334) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Karena itu kedisiplinan karyawan salah satu yang sangat penting di dalam organisasi karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu dengan disiplin karyawan yang baik, satu langkah lebih mudah untuk mencapai hasil yang optimal yang sesuai seperti yang diinginkan organisasi.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang tinggi baik kepada organisasi maupun kepada karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan semangat kerja karyawan juga bertambah.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016 : 334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2016 : 334), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Hasibuan (2016 : 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “ Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan”

Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sinambela (2018: 335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin

Terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin Preventif dan Disiplin Korektif menurut mangkunegara dalam sinambela (2016 : 336) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi

berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin

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

1. Tujuan umum disiplin kerja.

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

2. Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain :

a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016 : 356) indikator disiplin yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaan Pada Srandar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaanya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

2.1.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016 : 357), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa

mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung dan berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik para karyawan akan merasa lebih nyaman untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka sehingga hasil dari tugas tersebut akan optimal. Dan sebaliknya juga jika lingkungan kerja yang tidak baik akan memberika efek tidak nyaman kepada karyawan sehingga hasil dari tugas yang diberikan kepada mereka tidak akan optimal.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), 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.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sutrisno (2016:118) konsep lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayati (2017: 31), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Dari pengertian menurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan yang berpengaruh ke pada hasil kerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) ada dua macam lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Ada beberapa kondisi fisik dari beberapa tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Ventilasi untuk keluar masuk udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik di kelompokan dalam organisasi maupun disekitarnya. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 28) banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efisien.

2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri

dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Berbagai temperatur yang berbeda dapat memberikan pengaruh yang berbeda. Tetapi keadaan tersebut tidak selalu berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda-beda, tergantung didaerah mana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban ditempat kerja.

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara. Suatu keadaan dimana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Dengan secukupnya oksigen ditempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan

kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Gerakan mekanis ditempat kerja.

Gerakan mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap ditempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata cara ditempat kerja.

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa

senang, sedih, dll, karena dalam sifat warna dapat merangsang persasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan yang lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan akan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) 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 terselesaikan 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.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang baik antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menaikkan tingkat produksi perusahaan
- b. Memperbaiki kualitas pekerjaan para karyawan
- c. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- d. Mempermudah pengamatan dan pengawasan
- e. Mempertinggi gairah kerja dari para karyawan

2. Suhu Udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja para karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja para karyawan perusahaan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja, sehingga kesalahan yang diperbuat oleh para karyawan akan bertambah. Hal ini berarti akan

menurunkan produktivitas perusahaan. Berbagai jalan yang dapat ditempuh untuk pengaturan suhu udara ini antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik
- b. Pemasangan kipas angin
- c. Pemasangan AC
- d. Pemasangan alat pengatur kelembaban udara

3. Suara Bising

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang menyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kesehatan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Sebaliknya, suara bising akan mengakibatkan turunnya produktivitas perusahaan. Beberapa metode untuk pengurangan suara bising ini antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Pengendalian sumber suara
- b. Isolasi dari suara
- c. Penggunaan peredam suara
- d. Pemakaian alat perlindungan telinga

4. Penggunaan Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan pula. Warna yang dipergunakan dalam ruang kerja ini erat

hubungannya dengan sistem penerangan dalam ruang kerja perusahaan terutama untuk sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau tetap sebagai pembaur sinar.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak dari pada para karyawan sangat perlu diperhatikan. Terlalu sempitnya ruang gerak dari karyawan ini akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi ruang yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu ruang gerak yang disediakan untuk para karyawan ini perlu direncanakan dengan baik agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, tetapi perusahaan masih dapat menghindarkan dari pemborosan-pemborosan yang terjadi.

6. Keamanan kerja

Dalam perencanaan lingkungan kerja, keamanan dari pada karyawan sangat perlu diperhatikan. Perencanaan keamanan kerja ini sangat erat hubungannya dengan disiplin kerja dan peningkatan gairah kerja dari pada karyawan. Dengan keamanan kerja yang baik maka para karyawan akan menjadi lebih senang dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian maka tanpa adanya keamanan kerja bagi para karyawan ini, produktivitas perusahaan akan menurun.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna

meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bambang Kusrianto dalam Sulaksono (2019 : 91) Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes dalam Sulaksono (2019 : 91) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Sulaksono (2019 : 91) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawiro Sentono dalam Sinambela (2016 : 481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam Sinambela (2016 : 481) kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Sulaksono (2019 : 103) menyatakan bahwa kinerja secara umum dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran.
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job design.

Sedangkan Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti dalam Sulaksono (2019 : 104) adalah sebagai berikut :

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
2. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.
4. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
6. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi. Para manajer dan karyawan harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
8. Sarana pra sarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan pra sarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah

melakukan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Irham (2016 : 203) “Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.” Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Menurut Wibowo dalam Irham (2016 : 204) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluar.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, waskat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya

luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Sedangkan tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal dalam Irham (2016 : 203) pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan kedalam:
 - a. Pengawasan kembali, seperti diadakannya mutasi, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
10. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk hasil yang baik secara menyeluruh.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sulaksono (2019 : 119) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal. Penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

1	IP. A. Septiawan dan K. K. Heryanda (2020), pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Perbedaan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526
---	--	---	---------------------	---	---

				kerja pada CV Puspa	
2	Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Motivasi Kerja dalam Penelitian Saya	Variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.	JM, VOL. , 3 NO. 1 , Maret 2021, Hal: 197-207, ISSN-P : 2355-0376 ISSN-E : 2656-8322
3	Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet,dan Victor P.K. Lengkong (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terdadap	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variable Loyalitas Kerja dalam Penelitian Saya	lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap	Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611, ISSN 2303- 1174

	Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado			kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.	
4	Apfia Ferawati(2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak ada Perbedaan Variabel	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.	Jurnal Agora Vol. 5, No.1, (2017)
5	Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018), Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan	Tidak ada Motivasi Kerja dalam	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi	Dimensi, Vol. 7, No. 2 : 406-422 Juli 2018

	Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Penelitian saya	Secara Simultan Dan Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja.	Issn: 2085-9996
6	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Kepuasan Kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Media Manajemen Jasa, ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017
7	Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong Farlane S.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan	Tidak Ada Variabel Motivasi Kerja	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan	Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari

	Rumokoy (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado	Kinerja Karyawan	Dalam Penelitian Saya	komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado	2019, Hal. 1071 – 1080, M.M.Minggu.,V.P.Lengkung.,F.S. Rumokoy., Pengaruh Lingkungan , ISSN 2303-1174
8	Arief Budi Santoso (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Motivasi dan Budaya Organisasi dalam Penelitian Saya	variabel Disiplin, Motivasi Dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Panin Bank Cabang Pondok Indah	J.KREATI F, Vol. 6, No. 1, Januari 2018 (1 - 13) ISSN : 2339 – 0689, EISSN : 2406- 8616

9	Vivit Nurhidayah, Woro Utari, dan C. Sri Hartati (2019) Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi	Variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro	JMM Online Vol.3, No.5, 559-571 ISSN 2614-0365 EISSN 2599-087X
10	Yosef Ferry Pratama dan Dian ismar'ain (2018), Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV MUM)	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Pelatihan Karyawan	Pelatihan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Business Managemen Analysis Journal Vol.1 No.1 Oktober 2018. ISSN 2623-0690(Cetak)

11	Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie(2019), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variabel Komitmen Organisasional dalam Penelitian Saya	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No. 2, Juni 2019, hal. 191 – 206, ISSN (printed) 2089-550X, ISSN (online) 2527-6638
12	Dori Mitra Candana (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variabel Insentif dalam Penelitian Saya	Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap	Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 1-8, Copyright @2018 by LPPM UPI

	Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan			kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	YPTK Padang, ISSN : 2301-5268 E-ISSN : 2527-9483
13	Wahyudi (2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variabel Motivasi dalam Penelitian Saya	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan	Scientific Journal Of Reflectio: Economic, Accounting , Managemen t And Business Vol. 2, No. 3, July 2019, p- ISSN 2615-3009,e- ISSN 2621-3389

14	Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro dan Dewi Prihartini (2017), Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi(Tbs) Jember	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Penelitian Saya	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1Juni 2017 Hal. 1-17, p-ISSN: 2443-2830 e-ISSN: 2460-9471
15	Gita Dea , Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Perbedaan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berasama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO)Unit Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta	International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 1, Tahun 2020, pp. 144-154 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409 Open Access: https://ejournal.undiksh

Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga			Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	a.ac.id/index.php/IJSS B/index
--	--	--	---	-----------------------------------

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas

5. Kemandirian

6. Komitmen kerja

Kinerja karyawan juga perlu untuk dilakukan penilaian, bukan hanya sekedar capaiannya tinggi, penilaian kinerja perlu dilakukan untuk dapat mengetahui sejauhmana karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Alasan lain perlu diadakannya penilaian kinerja adalah untuk membantu didalam pembuatan keputusan mengenai promosi, kompensasi, pelatihan, dan pemeliharaan karyawan. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian IP. A. Septiawan dan K. K. Heryanda (2020) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja pada CV Puspa. Begitu juga selaras dengan penelitian Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni (2021), Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Variable lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Baik penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018), Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sesuai dengan pengertian disiplin kerja itu sendiri yaitu disiplin adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan
3. Ketaatan pada Standar Kerja
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, dan Victor P.K. Lengkong (2016) lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Dan penelitian Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong Farlane S. Rumokoy (2019), Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Begitu juga penelitian yang dilakukan Arief Budi

Santoso (2018), Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Dari hasil penelitian ini memperlihatkan kinerja yang bagus akan dihasilkan karyawan jika mereka taat dan patuh terhadap aturan – aturan yang berlaku dalam organisasi. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan yang berpengaruh kepada hasil kerja karyawan

Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

Lingkungan kerja yang memenuhi standar akan berpengaruh baik terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai standar maka hal ini sedikit banyaknya akan mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat gairah kerja karyawan akan menurun, bagaimana dapat melakukan pekerjaan dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya tidak

mendukung. Sebab karyawan juga membutuhkan konsentrasi dalam bekerja dengan dukungan lingkungan kerja yang baik yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Jika karyawan bekerja dengan nyaman maka mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan totalitas, sehingga lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan baik oleh organisasi agar kinerja karyawan meningkat dan produktivitas organisasi meningkat pula. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Apfia Ferawati (2017) bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Penelitian Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018), Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (CV MUM).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian secara umum yaitu :

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi PT. Muara Sental Utama Kota Tasikmalaya

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi PT. Muara Sental Utama Kota Tasikmalaya

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi PT. Muara Sental Utama Kota Tasikmalaya