

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

##### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. lingkungan kerja adalah salah satu faktor dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai.

Menurut Tyssen dalam Dr. H. Moh Saiful Bahri (2018: 40) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat lat, bahan bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Sedarmayanti Dr. H. Moh Saiful Bahri(2018: 40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja.

### **2.1.1.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilah menjadi dua kelompok besar yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana pendapat Sedarmayanti dalam Dr. Moh Saiful Bahri (2018: 42-44) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu.

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan (Render dan Heizer, 2018: 43). Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, kelembaban, serta mutu udara merupakan faktor faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi harus menganggap bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan (under control).

## 2. Lingkungan kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam dr. H. Moh. Saiful Bahri (2018: 43) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat memengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam organisasi Sihombing (2018) indikator dari lingkungan kerja adalah fasilitas kerja gaji dan tunjangan, dan tunjangan, dan hubungan kerja

### **2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian dalam Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah M. Nur Chabibi (2020: 10) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

### **2.1.1.4 Faktor faktor yang memengaruhi Lingkungan kerja**

Menurut Farida dan hartono (2016: 11) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja ;

1. pewarnaan kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna warna cerah (hijau, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak anak masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna warna tersebut dalam perusahaan agar dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan
2. Lingkungan yang bersih dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja Bagi seseorang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang akan memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat

3. Penerangan yang cukup, Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.
4. Jaminan terhadap keamanan  
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator Lingkungan kerja**

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator Lingkungan kerja Menurut Farida dan hartono (2016: 20)

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi 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 di tempat tersebut

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi 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

#### **2.1.2 Budaya Kerja**

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja unik yang berbeda satu sama lain. Budaya ini diciptakan dengan maksud untuk membuat karyawan lebih produktif dan mencapai hasil yang sejalan dengan visi perusahaan. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik.

##### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja**

Budaya Merupakan berbagai keyakinan dan asumsi dasar di antara setiap individu dalam organisasi atau kelompok. Budaya dimaknai sebagai kebiasaan lama dan sikap mental yang telah merasuk kepada setiap perbuatan, aktivitas serta hasil kerja. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok karyawan tentang makna kerja diartikan juga sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”.

Dalam Triguno Achmad Rozi El Eroy (2018: 13) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap

menjadi perilaku kepercayaan cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan menurut Ndraha Achmad Rozi El Eroy (2018: 14) mendefinisikan budaya kerja, yaitu "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Sedangkan menurut Darodjat Achmad Rozi El Eroy (2018: 96) "Budaya kerja adalah ide keahlian, seni dan lain-lain yang diberikan manusia dalam waktu tertentu Budaya menyangkut moral sosial norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota keseluruhan pekerjaan dan kinerjanya dari hasil penilaian kinerja setiap individu dalam organisasi baik rekan sejawat maupun atasan tentang hasil kerja dan sikap dalam bekerja.

Dari pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta agar tercipta suatu bentuk yang lebih baik

#### **2.1.2.2 Unsur-unsur Budaya Kerja**

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Yusran Assagaf Achmad Rozi El Eroy (2016: 122) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar. Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut. Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi

### **2.1.2.3 Jenis jenis Budaya Kerja**

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R dalam Drs. H. Moh. Pabundu (2016: 124) mengemukakan jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

1. Budaya rasional Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).
2. Budaya ideologis Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapatan dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya konsesus Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsesus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)
4. Budaya hierarkis Dalam budaya, hierarkis pemrosesan informasi formal

#### **2.1.2.4 Manfaat Penerapan Budaya kerja**

Adapun Manfaat budaya kerja menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018: 109) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok, dan antar unit kerja.
2. Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerja sama yang baik antar individu, antar unit kerja
3. Mengektifkan integras, sinkronisasi, keselarasan, dan dinamika yang terjadi dalam organisasi.
4. Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja
5. Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipasif.
6. Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural.

#### **2.1.2.5 Indikator-indikator Budaya Kerja**

Menurut Achmad Rozi El Eroy dkk (2020: 129) mengemukakan terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik indikator budaya yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi

maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position). Jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar. Kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi.

## 2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku.

## 3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka

penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

### **2.1.3 Disiplin kerja**

Disiplin kerja sikap dan perilaku dan keinginan untuk menaati semua peraturan dari perusahaan berdasarkan kesadaran dirinya sendiri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dari perusahaan yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.1 Pengertian disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Rivai dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019: 5).

#### **2.1.3.2 Jenis Jenis disiplin kerja**

Menurut Moekizat dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019: 07) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang bersasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

### **2.1.3.3 Manfaat disiplin kerja**

Menurut Farida dan Hartono Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2016: 43) manfaat dari tindakan kedisiplinan untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan manfaat berikutnya adalah untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisee dengan bawahannya.

### **2.1.3.4 Bentuk-Bentuk disiplin kerja**

Menurut Handoko dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019: 07) terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu

1. Disiplin Preventif disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.

2. Disiplin Korektif disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompromi Aturan ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi.
4. Disiplin Progresif disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

#### **2.1.3.5 Indikator disiplin kerja**

Menurut Sutrisno dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019: 09), Terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2.1.3.6 Faktor yang memengaruhi disiplin kerja**

Menurut Hasibuan dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019: 09) 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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan 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.

### **2.1.4.1 Kinerja karyawan**

Menurut Wibowo Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni (2016) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk

bagaimana proses pekerjaan berlangsung Sedangkan Menurut Levinson dalam Marwansyah (2016: 8), mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Erni dan Donni (2018: 8), mengemukakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 9) Kinerja yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

#### **2.1.4.2 Prinsip prinsip Dasar Kinerja karyawan**

Kinerja yang optimal yang dihasilkan oleh pegawai, harus memerhatikan serangkaian prinsip-prinsip dasar dalam proses pelaksanaan kinerja Tanpa pemahaman prinsip dasar kinerja, maka kinerja yang dihasilkan kemungkinan tidak sesuai dengan apa yang menjadi harapan organisasi. Para ahli mengemukakan berbagai pendapat mengenai prinsip dasar kinerja, sebagai berikut :

Mangkunegara Surajiyo, nasruddin dan Herman Paleni (2017: 9) secara komprehensif memafarkan prinsip dasar kinerja antara lain:

1. Adanya pengukuran kinerja (key performance indikator) pengukuran kinerja harus terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya. Ukuran ini harus dapat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Adanya kontrak kinerja (performance contract) semua ukuran kinerja tersebut biasanya dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering di sebut sebagai suatu kontrak kinerja (performance contract).

2. Adanya siklus kinerja. Siklus kinerja yang baku dan dipatuhi untuk dikerjakan bersama, antara lain: perencanaan kinerja, berupa penetapan pengukuran kinerja lengkap dengan berbagai strategi dan program kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Pelaksanaan di mana organisasi bergerak sesuai dengan rencana yang telah di buat, jika ada perubahan akibat adanya perkembangan baru maka lakukan perubahan tersebut.
3. Adanya sistem penghargaan dan hukuman (reward and punishment) reward and punishment haruslah bersifat konstruktif dan konsisten dijalankan. Konsep Reward ini tidak selalu harus bersifat finansial, tetapi bisa juga berupa bentuk lain seperti promosi, kesempatan pendidikan dan lain-lain.
4. Adanya penilaian kinerja Penilaian kinerja (performance appraisal) yang bersifat objektif yaitu dengan melibatkan berbagai pihak.

#### **2.1.4.3 Tujuan Kinerja karyawan**

Menurut Michael Armstrong dalam Fahmi Surajiyo Nasruddin dan Herman Paleni (2016: 15), menyebutkan tujuan spesifik diterapkan manajemen kinerja, adalah untuk:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi;
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja;
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka meningkatkan, kepuasan kerja mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan:

5. Mengembangkan hubungan yang kontribusi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan sepanjang tahun:
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut.
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dan manajer tentang secara baik yang mereka lakukan
9. Asas dasar penilaian ini memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasi dan secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu di penuhi.
10. Memberikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan**

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun kinerja organisasi secara parsial maupun keseluruhan. Faktor yang memengaruhi dapat berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Ivancevich, Konopaske dan

Matteson (2017) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut: kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang pegawai tahu apa yang kinerja, sikap yang baik dan kemauan untuk selalu berubah.

Mangkunegara Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni (2017: 19) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **2.1.4.5 Indikator-indikator Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara Dr. H. Vip Paramarta (2016: 96) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Adanya indikator yang digunakan sebagai berikut:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing

##### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

##### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **2.1.5 Penelitian terdahulu**

Di bawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelum mengenai kinerja karyawan dengan variabel lain yang memengaruhi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan kerja,

budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

No	Nama Penulis Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ardin Putra, 2020”Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap disiplin kerja pegawai camat lambitu kabupaten Bima	bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai camat lambitu kabupaten Bima.	Jurnal manajemen dan keuangan STIE Bima Nusa Tenggara barat Indonesia, 2020	Terdapat lingkungan kerja terhadap disiplin kerja	tidak terdapat budaya kerja
2	Makkira 2016” pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT trans Retail Indonesia (carrefour) branch of panakkukang Makassar	Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (carrefour) Cabang panakkukang Makassar.	Jurnal Miral management STIE Amkop Makassar.	Terdapat disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel Budaya kerja
3	Agustinus I Gede Muliarsa 2021” Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Satyagraha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas	Terdapat lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap	Tidak terdapat budaya kerja

	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.		Maharaswa ti Denpasar	kinerja karyawan		
4	Rizal Ahmad 2019” Pengaruh karakteristik Pekerjaan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati jaya langkat	Bahwa karakteristik pekerjaan secara farsial berpengaruh Fositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Tools Fakultas Sosial Sains Universitas Pembanguna n Panca Budi	Terdapat disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat lingkungan kerja dan budaya kerja	
5	Yuli Yantika 2018” Pengaruh Lingkungan kerja Etos Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember	Terdapat lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat Budaya Kerja	
6	Risky Nur Adha 2019” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Menunjukkan bahwa lingkungan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Penelitian Ipteks Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember	Terdapat Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat disiplin kerja	
7	Andrew M.C Mamesah 2016” Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado	Lingkungan Kerja, disiplin Kerja loyalitas Kerja Secara Simultan dan Parsial berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado	Terdapat Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat Budaya Kerja	

8	Sugiyatmi 2016” Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap disiplin Kerja Serta dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima	Terdapat Pengaruh Signifikan Semua Variabel	Jurnal of Management Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang	Terdapat lingkungan Kerja, disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan	Tidak Terdapat Budaya Kerja
9	Mutia Arda 2017” Pengaruh Kepuasan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak Signifikan Terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Terdapat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat Lingkungan kerja dan Budaya Kerja
10	Sukardi 2018” Peran Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Kompensasi dan keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Briquette Ungaran	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Untag Semarang Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	Terdapat Lingkungan Kerja, disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kekuatan sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya, semakin baik sumber daya yang dimiliki suatu organisasi, maka semakin terjamin pula tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri dapat tercipta dengan baik apabila di dukung oleh

lingkungan kerja yang baik pula, dimana setiap individu mampu memberikan dampak membangun atau positif pada organisasi dimana ia berada.

Lingkungan kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu. Membangun lingkungan kerja berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2018:40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat merasa nyaman pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pada saat bekerja.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardin Putra, dkk 2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan adanya lingkungan kerja. Perusahaan/organisasi dapat membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Triguno Achmad Rozi El Eroy (2018: 13) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan

pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku kepercayaan cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah pola perilaku yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi akan memengaruhi terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makkira dkk 2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah disiplin kerja. Meskipun disiplin kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Rivai dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestu (2019: 5) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja saat bekerja.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustinus I Gede Muliarsa 2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2016: 9) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Risky Nur Adha, 2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andrew M.C mamesah , dkk 2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan dasar itulah diperkirakan lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang baik akan membuat karyawan lebih nyaman, sehingga kinerja karyawan meningkat. Yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu: **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**