

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pemimpin sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan atau prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Setiap instansi atau organisasi meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong

timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Melalui disiplin diharapkan karyawan memperoleh motivasi secara moral untuk mengejar tujuan dengan sepenuh hati.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015: 559), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016: 335), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016: 193) Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Afandi (2018: 11), Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh

Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

2.1.1.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Ada 2 tipe kegiatan kedisiplin kerja menurut Mangkunegara (2013: 129), bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai

dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Jadi kesimpulannya bahwa, disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

2.1.1.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018: 12) Disiplin kerja digunakan manajer untuk mengubah perilaku. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan bersiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan-menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Dalam pelaksanaannya perusahaan mengusahakan seluruh peraturan untuk ditaati oleh setiap karyawan.

2.1.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017: 194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012: 43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2012: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mulyadi (2015: 98) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

Menurut Afandi (2018: 66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.2 Tipe-Tipe Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan peminan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012: 28) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan ditempat kerja

Untuk penjelasannya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi panas ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah 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

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi 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 warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan

dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagi-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikunandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperharikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012: 46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising

4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Untuk penjelasannya adalah:

1. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat setelah bekerja.
3. Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
4. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan dan semangat seorang karyawan. Sifat dan

pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan.
6. Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya dalam menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan keamanan petugas keamanan.
7. Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, maupun dengan atasan. Ketidakserasian hubungan antar karyawan dan atasan dapat menurunkan kegairahan yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Tujuan sebuah perusahaan adalah untuk terus bertahan hidup dan memperoleh keuntungan disetiap periodenya, keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan akan tercipta manakala perusahaan mampu memiliki sebuah sistem dan

manajemen yang baik dan di dukung oleh kualitas yang baik dari kinerja para karyawannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan karena tanpa pemahaman yang jelas, seseorang tidak dapat mengerti tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Afandi (2018: 84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut Fahmi (2014: 226) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak menutamakan keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Lebih lanjut menurut Kasmir (2016: 181), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 188) faktor–faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma –norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 195) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Pegawai yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3. Citra Pegawai

Citra pegawai merupakan pandangan terhadap seseorang atau pegawai, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri tauladan.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap kinerja dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kerja yang tepat dan konsisten. Proses penilaian kinerja ini ditunjukkan untuk memahami kinerja seseorang. Panggabean (2012: 124). Tahapan pada proses penilaian meliputi:

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahapan awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodic. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kinerja karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

2.1.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Untuk Melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang represif. Menurut Griffin (2013: 68) ada dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode Objektif (*Objective Method*) menyangkut dengan sejauhmana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan dia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka dia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan tidak memiliki kesempatan dan dia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
2. Metode Pertimbangan (*Judgement Method*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika dia

memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya dia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus, maka penilaiannya akan memengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat di setiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia berkerja. Indikator kinerja Menurut Bangun (2012: 234) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketetapan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untu jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman untuk meyakinkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Achmad Sani Supriyanto, <i>et. al</i> (2020) <i>Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (Mediasi) Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh simultan pada Kinerja Karyawan. Dan Disiplin Kerja berhasil memidiasi	BISMA (Bisnis dan Manajemen) Vol. 13 Issue. 1 2020
2	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi (2019) <i>The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (Mediasi) Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja juga dapat memengaruhi Disiplin Kerja	<i>International Journal of Research – GRANTH AALAYA</i> H Vol. 7 Issue. 4
3	Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, dan Marlina Widiyanti (2019) <i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)</i>	Variabel (X) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	-	Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12,</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Windi Astuti, dan Ocky Sundari Rahardjo (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja)	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (Intervening) Kepuasan Kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.9 No.2 Juni 2021
5	Windi Widyalova, Budi Rismayadi dan Flora Particia (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di <i>Management Office</i> Resinda Park Mall Karawang	Variable (X) Lingkungan Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variable (X) Motivasi	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Buana Ilmu Vol 4 No 1
6	Aris Budiono dan Anita Charoline (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mall Oprational di Mall Pacific Place Jakarta	Variable (X) Lingkungan Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variable (X) Motivasi dan Kepuasan	Lingkungan kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan, tetapi sangat lemah.	Jurnal Human Capital Depelopment, Vol 6 No 2 Ed 15
7	Primaraga Sumantri Indra Wicaksana (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi	Disiplin Kerja Variable (Y) Kinerja Pegawai	Variable (X) Motivasi dan Kompensasi	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KFC Mall Metropolitan Bekasi	Jurnal Manajemen Vol 1 No 2
8	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas	Variable (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (Intervening) Kepuasan Kerja	Secara parsial varabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Secara simultan variabel X dan Intervening secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.	Jurnal Online Internasional & Nasional. Vol 4 No. 1
9	Aditya Ryan Pradipta, dan Anwar Musadad (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variable (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	-	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Kaaryawan	KINERJA Vol 18 No 4

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Ilham Saputra (2020) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Matahari <i>Department Store</i> Bencoolen Mall	Variable (X) Lingkungan Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variable (X) Motivasi dan Komunikasi	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi Universita s Muhamadi yah Bengkulu
11	Yulianti Pabisa (2019) Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variable (X) Lingkungan Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variable (X) <i>Shift</i> Kerja	Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Psikoborne o, Vol 7 No 2 2019
12	Asmawijayah (2018) Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Transtudio Makasar	Variable (X) Kedisiplinan Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variable (X) Motivasi	Variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Pena Vol 1 Nomor 1

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuan (Dea, dkk, 2020). SDM harus terus diolah agar dapat mencapai tujuan dari visi misi perusahaan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja perusahaan harus mencari SDM yang unggul disertai dengan lingkungan yang sesuai dengan semestinya.

Untuk mencapai tujuan, pegawai yang bekerja haruslah sesuai aturan maupun kebijakan yang ada. Oleh karenanya dibutuhkan pegawai yang disiplin untuk mencapai tujuan tersebut. Berbicara mengenai disiplin kerja, merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dan dijaga dengan baik oleh setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan (Pradipta, Musadad, 2021). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan

sikap, perilaku, dan tata kehidupan bersiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan-menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2018). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya (Sinambela, 2016). Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017: 194) yaitu: (1) kehadiran di tempat kerja, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Tujuan dari disiplin kerja secara umum ialah demi kelancaran dan kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok (Siswanto, 2011). Disiplin kerja digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan (Safitri dalam Astuti dan Rahardjo, 2021). Disiplin kerja penting adanya untuk memberdayakan karyawan sehingga memiliki kemampuan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Afif et al., dalam Dea, dkk, 2020). Oleh karena itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti halnya yang telah diteliti oleh Hidayati et al., 2019; Dea dkk, 2020; dan Astuti dan Rahardjo, 2021.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Irawan dkk, 2021). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Mulyadi, 2015). Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46) adalah sebagai berikut: (1)Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan kerja, dan (7) Hubungan karyawan.

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja yang memadai sangat diperhatikan dengan serius, hal ini disebabkan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang (Sunarno, 2021). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil (Nugrahaningsih dan Julaela, 2017). Berdasarkan penelitian Putri et al., 2019; Supriyanto, 2020; dan Irawan dkk, 2021, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula (Ferawati, 2017). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak menutamakan keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014). Lebih lanjut Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sugiyatmi et al., dalam Dea dkk, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya (Saigan dalam Nugrahaningsih dan Julaela, 2017). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang dapat diarahkan menggunakan peraturan perusahaan agar karyawan tetap berada dalam koridor usaha pencapaian tujuan perusahaan (Astuti dan Rahardjo, 2021).

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan suatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam sebuah perusahaan, perlu adanya dorongan agar karyawannya disiplin saat bekerja serta perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar tetap tekontrol baik agar kinerja karyaannya pun meningkat. Karena kinerja karayawan yang baik akan menghasilkan perusahaan yang baik pula.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016: 188) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kasmir, 2016: 188), jadi terdapat pengaruh diantara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**