

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 lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kehidupan karyawan di perusahaan, didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja di perusahaan penting adanya.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 135) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut Sutrisno (2019: 132) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan. Kemudian menurut Kasmir (2016: 77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis dan hal tersebut dapat memengaruhi pekerja.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Ada dua macam jenis-jenis lingkungan kerja menurut Enny (2019: 58), diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

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

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019: 58) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

1. Udara

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

2. Warna

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

3. Pencahayaan

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017: 26) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antar pegawai

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

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

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

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2019: 85) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Berbeda dengan Mangkunegara (2017: 129) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2015: 82), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang

yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana disebutkan oleh Sutrisno (2019:86) sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Dapat Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan yang dikemukakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2018: 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.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berarti hasil kerja dari seorang pekerja, dan merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur baik kualitas maupun kuantitasnya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018: 2), kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Bastian dalam Fahmi (2018: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, tingkat pencapaian dan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dari apa yang dikerjakannya, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia.

2.1.3.2 Prinsip Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara insidental atau untuk kepentingan sesaat dan berdiri sendiri, tetapi merupakan suatu proses yang dilakukan secara sengaja, berkaitan dan terus menerus (Suparyadi, 2015:301). Oleh karena itu manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada beberapa prinsip berikut:

1. Perencanaan

Sebagai sebuah proses memiliki aktivitas-aktivitas utama yaitu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan, melakukan proses umpan balik, dan melakukan aktivitas tindak lanjut. Dalam situasi operasional, organisasi

berjalan secara normal, semua aktivitas ini dilakukan dalam waktu yang relatif tetap atau secara periodik.

2. Memperbaiki kinerja

Ditujukan untuk memperbaiki aktivitas kinerja yang meliputi evaluasi kinerja dan umpan balik yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan atau belum terpenuhinya standar kerja karyawan, serta harus mampu menemukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat guna.

3. Kejujuran

Kejujuran bersifat penting karena melibatkan emosi dalam penilaian feedback sehingga tidak jarang terjadi penilaian yang bersifat subjektif. Kejujuran dapat mengidentifikasi secara baik masalah yang ada dan faktor-faktor penyebab timbulnya masalah tersebut.

4. Keberlanjutan

Manajemen kinerja karyawan harus dilakukan secara terus-menerus agar standar kinerja dapat terus terjaga dengan baik, setiap kali terjadi penurunan kinerja dapat diketahui, kemudian dievaluasi dan dilakukan tindakan yang diperlukan pada kesempatan pertama.

5. Pembudayaan

Nilai-nilai kinerja yang perlu dibudayakan meliputi pentingnya kualitas hasil pekerjaan, bekerja secara tepat waktu, pengembangan kreativitas ke dalam diri setiap individu karyawan. apabila nilai-nilai tersebut telah menyatu dalam diri karyawan maka kinerja akan meningkat.

6. Sistematis

Dengan menggunakan suatu sistem yang permanen secara berkelanjutan, pelaksanaan manajemen kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018: 100) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 75) antara lain adalah:

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

2. 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 adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diambil pada penelitian ini yaitu Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
1	Nurman Ibrahim dan Eddy Sanusi. S (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA Kcp Citra Towers Kemayoran	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Tidak Ada	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran. Sehingga adanya pengaruh	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476 Vol.9. No. 2, Mei-Agustus 2021
2	Muh. Ferils, dan Karmila (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Tidak Ada	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja menjadi faktor yang dominan	Jurnal E-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar Volume 2 Nomor 1, Juni 2022 e-ISSN 2807-6354
3	Sunarno (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Tidak Ada	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja namun lingkungan	KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 – Juni 2021

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	Variabel (Y) Kinerja Karyawan		kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja	
4	Septa Putra, dan Edy Liswani (2020) <i>The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Tidak Ada	ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 25-32
5	Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Variabel (X) Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Motivasi Tidak ada lingkungan kerja	disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 20, Nomor 1, 2021; pp. 1–10 ISSN Print: 1978-4007 and ISSN Online: 2655-9943
6	Muhammad Taufik Lesmana, and Farhan Anshari Damanik (2022) <i>The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Motivasi	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin juga menjadi sangat penting terhadap kinerja karyawan	International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET) Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp, 36-49
7	Bagas Pradana Aulia, Imam Sucipto, and Ahmad Gunawan (2021) <i>Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Budaya Organisasi	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawn.	The Management Journal of BINANIAGA Vol. 06, No.02, December 2021 p-ISSN: 2527 – 4317, e-ISSN: 2580 – 149x
8	Naomi Simarmata, Zulkifli M. Efendi Sir and Pristiyono (2021) <i>The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Productivity, on Employee Performance at the Youth and Sports Office, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Produktivitas Kerja	Didiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Quantitative Economics and Management Studies (QEMS) ISSN: 2722-6247 (online) Vol. 3 No. 3 (2022)
9	Darti Rizkita Putri (2020)	Variabel (X)	Variabel (X) Motivasi	Disiplin kerja dan lingkungan kerja	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kedaung Group	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan		memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Volume 9, Nomor 8, e-ISSN: 2461-0593
10	Harry Kurniawan (2019) <i>Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (M) Motivasi	Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Archives of Business Research – Vol.7, No.7
11	Munawir Nasir, Moh. Zulkifli Murfat, Jafar Basalamah, and Abdurahman Basalamah (2020) <i>An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Kepuasan karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen Bisnis Vol 11 No 1
12	Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik (2021) <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Tidak ada disiplin kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance,	Jurnal ARASTIRMA Vol. 1, No. 2 Agustus 2021: 336 - 346 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687
13	Akmaludin, dan Bunga Astra Gracia (2021) <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (Bbppmpv) Bisnis Dan Pariwisata</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Tidak Ada	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.	Jurnal PERKUSI VOLUME 1, NOMOR 4 page 473-480
14	Doni Irawan, Gatot Kusjono dan Suprianto (2021) <i>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y)	Tidak Ada	Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh	Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185)

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Pada Kantor Kecamatan Serpong	Kinerja Karyawan		terhadap kinerja karyawan	
15	Ine Ardita Indriya Mochtar, Ahadiati Rohmatiah, dan Mutmainah (2021) <i>The Influence Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At The Madiun City Land Office</i>	Variabel (X) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (M) Motivasi	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Journal of Applied Economics in Developing Countries (P-ISSN 2354 – 6417) Vol. 6 No. 1, March 2021, Page 14- 22 (E-ISSN 2685 – 7448)

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi menjadi sesuatu hal yang sangat penting adanya. SDM dalam sebuah perusahaan termasuk asset harus dijaga, karena SDM menjadi penggerak terciptanya perusahaan yang efektif dan efisien. Dengan adanya SDM yang baik di sebuah perusahaan maka akan terciptanya kinerja yang baik pula. Dengan demikian tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai.

Perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama, perusahaan haruslah memiliki kinerja yang baik, karena kinerja karyawan merupakan langkah menuju tercapainya visi misi perusahaan. Cara terwujudnya kinerja karyawan yang baik, yaitu ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan baik yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik juga. Selain lingkungan kerja yang baik, disiplin dari karyawan juga harus baik, karena ketika karyawan disiplin pencapaian tujuan perusahaan akan cepat tercapai

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 135) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok

dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Adapun indikator yang dijelaskan oleh Afandi (2018: 70) diantaranya: (1) Udara, (2) Warna, (3) Pencahayaan, dan (4) Suara. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisiknya dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017: 26) diantaranya: (1) Hubungan kerja antar pegawai, dan (2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama karyawan yang bekerja di bank yang mana harus memerlukan konsentrasi yang tinggi juga karena berhubungan langsung dengan segala hal dalam satu tempat. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Lisswani (2020); Sunarno (2021); Lesmana dan Damanik (2022).

Selanjutnya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2018: 194) adalah sebagai berikut: (1) Kehadiran ditempat kerja, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) Bekerja etis

Disiplin kerja erat kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai ketika SDM di perusahaan baik, dan unsur baik tersebut dapat dilihat dari karakter karyawannya yaitu salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja

dapat terbentuk karena keterpaksaan atau bahkan sukarela. Semakin baik motif disiplinnya maka semakin baik juga hasil kinerjanya. Ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019); Tarigan dan Priyanto (2021); Ferils dan Karmila (2022).

Perusahaan dalam usahanya mencapai visi misi, perlu ditingkatkannya kinerja karyawan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Mangkunegara (2017: 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri dapat diukur berdasarkan indikator yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017: 75) antara lain adalah: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, dan (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya maka terdapat hubungan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik dan karyawan yang bekerja dengan disiplin akan memengaruhi kinerja dari karyawan menjadi semakin baik pula. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan dan disiplin kerja dari karyawannya maka akan menghasilkan semakin baik pula kinerja karyawannya. Adapun penelitian yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurman Ibrahim dan Eddy Sanusi. S (2021) yang menjelaskan terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Non Manajer di PT BPR NBP 31 Tasikmalaya)”**.