

## **BAB II**

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

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi

atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2012:3), berpendapat bahwa sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:10), menyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:2), menyatakan bahwa suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan untuk mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumberdaya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010: 21-23), berikut ini :

#### 1. Fungsi Manajemen Umum :

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukang dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koodinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi merupakan alat untuk mecapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

##### c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional Manajemn Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Develoment*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah layak dan adil. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebgaiian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun atau sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yan paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2011:825), berpendapat bahwa, 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. Pendapat lain

dikemukakan oleh Hasibuan (2010;193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2. Jenis Jenis Disiplin kerja**

Perusahaan atau organisasi haruslah memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pimpinannya. Menurut Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :

##### **1. Disiplin Preventif**

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara

preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

## 2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

## 3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Jenis-jenis disiplin kerja di atas menunjukkan disiplin kerja di bagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pedoman kerja, untuk mengarahkan tetap mematuhi peraturan dan untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggar.

### **2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan dapat mematuhi, menghormati, dan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2011;126), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karywan untuk melaksanakan pekerjaan.



3. Bersarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Menigkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karywan.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja, maka disiplin kerja karyawan harus ditegakan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.2.4 Sanksi Pelanggaran Kerja**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Rivai (2011:831) mengemukakan bahwa ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis

- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat pembebasan dari jabatan pemberhentian, dan pemecatan

Jenis pelanggaran di atas dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam penerapan kedisiplinan setiap karyawannya yang melakukan pelanggaran mengenai disiplin kerja.

#### **2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2010: 194), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya :

##### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### **2. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

### 5. Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu

bawahannya, sehingga kondite setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mandukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 6. Sanki Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta

meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

#### **2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Disiplin kerja**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan sembilan indikator yaitu :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu

Dengan indikator sebagai berikut ;

- a. Jam masuk kerja
- b. Jam istirahat
- c. Jam pulang kerja

2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Cara berpakaian
- b. Sopan santun
- c. Kepatuhan

3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Bertingkah laku
  - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Norma yang berlaku

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif bagi perusahaan, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat, kurang konsentrasi dan menghambat pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti.

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:118), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan pada saat melakukan ataupun pada saat berkerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:26) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

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

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- 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 mempengaruhi 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 dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Kondisi segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2011:27) yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja.



Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur /Suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan yang tidak diinginkan. Getaran mekanis ini dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

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

#### 10. Musik di tempat kerja

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

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Sedarmayanti (2011: 21) yaitu :

#### **1. Dimensi Lingkungan Fisik**

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Pewarnaan
- e. Ruang gerak
- f. Fasilitas
- g. Kebersihan

#### **2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Hubungan yang harmonis
- c. Keamanan dalam pekerjaan

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian di perusahaan, kinerja karyawan terbaiklah yang menjadi harapan perusahaan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan oleh karena itu perusahaan harus mengelola secara optimal kinerja karyawan tersebut guna mencapai output kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.

7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemeberian sanksi ataupun hadiah.
12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

Human Performance	= Ability + Motivation
Motivation	= Attitude + Situation
Ability	= Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (*siap mental, fisik, tujuan, dan situasi*). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### **2.1.4.4 Metode Penilaian Kinerja**

Untuk mengetahui kinerja maka dilakukan penilaian, dalam penilaian kinerja ini merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh dan ditunjukkan untuk pengembangan, selanjutnya menetapkan kebijakan. Dalam melakukan penilaian kinerja terdapat metode penilaian yang pada masa lalu dan masa depan. Menurut Rivai (2011:563), mengemukakan bahwa metode penilaian kinerja meliputi :



1. Skala peringkat (*Rating Scale*).

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2. Daftar pertanyaan.

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3. Metode catatan prestasi.

Metode ini berkaitan dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan yang banyak digunakan terutama pada profesional.

4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Metode ini mengharuskan penilai untuk memilih pernyataan yang penting sesuai dengan pasangan pernyataan tentang karyawan yang dinilai.

5. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*).

Metode peristiwa kritis merupakan metode penilai yang berdasarkan kepada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

6. Skala peringkat yang berkaitan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).

Metode ini merupakan suatu cara penialain kinerja karyawan untuk satu kurun waktun tertentu di masa lalu dengan mengaikkan skala peringkat kinerja dengan perilaku tertentu.

7. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*).

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Obsevation*).

Bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin dapat berbentuk tes tertulis atau peragaan keterampilan. Agar berguna tes harus reliabel dan valid.

9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lainnya yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Tiga metode yang bisa digunakan dari sekian banyak metode dalam penerapan komparatif adalah sebgai berikut :

- a. Metode peringkat.
- b. Distribusi terkendali.
- c. Metode alokasi angka.

#### **2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
  - a. Kecepatan
  - b. Kemampuan
2. Kualitas Kerja
  - a. Kerapihan
  - b. Ketelitian
  - c. Hasil kerja sesuai perintah
4. Kerjasama
  - a. Jalin kerjasama
  - b. kekompakan
3. Tanggung Jawab
  - a. Tanggung jawab atas hasil kerja
  - b. Mengambil keputusan
5. Inisiatif
  - a. Kemampuan inisiatif

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nicko Permana Putra (2013) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terikat Kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya lingkungan kerja dan disiplin kerja.	Menambahkan kepemimpinan, dan Motivasi sebagai variabel bebas. Perbedaan Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian yang berbeda.
2.	Sonny Koeswara, Hery Budianto (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta.	Ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta.	Meneliti variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan.	Memiliki perbedaan dalam waktu, tempat kota dan objek penelitian yang dilakukan pada Packindo Farma Utama Jakarta.

3.	Heny Sidanti (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun.	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebasnya tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja.	Memiliki perbedaan pada objek penelitian di Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun dan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas.
4.	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja karyawan.	Menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Dan perbedaan pada tempat, waktu, dan objek penelitian yang berada di Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.
5.	Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebas disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan.	Menambahkan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan objek penelitian yaitu Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi

Sumber : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel

disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015:) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” Menyatakan bahwa Variabel

disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2013) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Taufiq (2012) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dimana ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

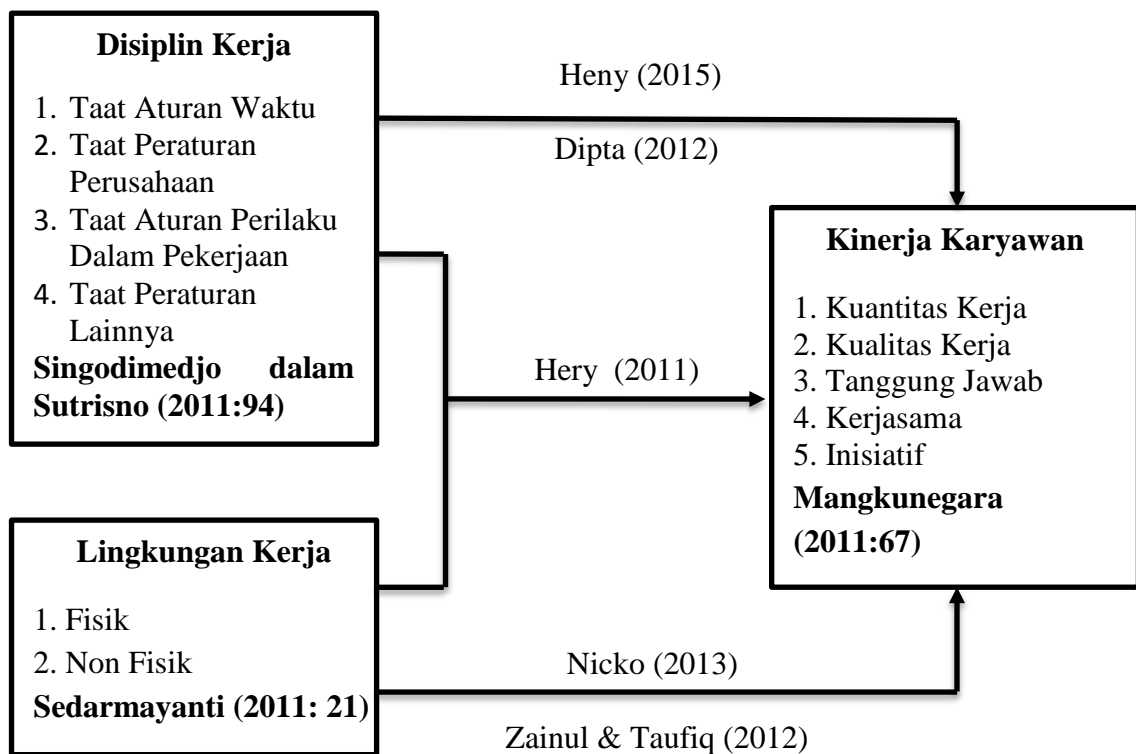
Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Hery (2011) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta”. Dimana adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta. Adanya sikap disiplin yang timbul dari diri karyawan dan didukung lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja



merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis secara simultan dan parsial sebagai berikut :

### **1. Secara Simultan**

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2. Secara Parsial**

a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.