

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja usaha. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan

yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian, maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerja sama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya:

Menurut Stoner dan Freeman (dalam Wibowo, 2016:1) mengemukakan bahwa:

“Manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, perorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas”.

Menurut Richard L. (Wibowo,2016:2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli yang sudah peneliti sajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Di dalam suatu organisasi atau didalam suatu perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari manulang (2012:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktivitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien,. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Mangkunegara (2014:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber data yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Menurut Sedarmayanti (2014:13) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian”.

Menurut Hasibuan (2016:10) berpendapat bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berfokus dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara produktif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia sehingga dapat memaksimalkan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Veithzal Rivai, 2013:13)

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan

baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi operasional

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, yang terdiri dari:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisis jabatan

3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja (*job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang , yaitu terdiri dari:

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karier
3. Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari:

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk memperasatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup:

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja

3. Keputusan kerja

4. Disiplin kerja

5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension, pemeliharaan yang mencakup:

1. Komunikasi kerja

2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja

3. Pengendalian konflik kerja

4. Konseling kerja

f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM

misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran manajemen sumber daya manusia

- a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

- b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

- c. Sasaran social

Sasaran social ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hokum, dan hubungan manajemen dengan serikat kerja.

- d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil bias jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Lingkungan kerja menurut Sedermayanti(2014:21) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Sunyoto (2014:43) mengatakan

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Nitisemo dalam Nurani (2014:97) mengatakan:

“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”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau alat perkakas yang ada disekitar para pegawai saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non-fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha

untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya

suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2014:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat disarankan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pemimpin.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Kelembaban

Kelembaban adalah banyak 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 mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

d. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi.

e. Ruang gerak

Ruang Gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Komunikasi antar pegawai

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.4 Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

1.1.4.1 Pengertian Disiplin

Menurut Veithzal Rivai (2014:825) Disiplin yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:112) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Menurut Menurut Singodimenjo dalam Edi Sitrisno

(2014:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sondang P. Siagian (2014:119) Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apapun didalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi atau pun perusahaan. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai dapat melakukan sesuatu yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin sehingga sumber daya optimal dan akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan target perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016:194):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukuman yang semakin berat akan membuat pegawai takut melakukan tindak indiscipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik karena karyawan tidak ingin diberikan hukuman oleh perusahaan.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Setiap organisasi mempunyai tujuan disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi itu sendiri. Agar tujuan itu dapat dicapai maka organisasi perlu mengadakan pendisiplinan. Pendisiplinan sering diartikan macam-macam, ada yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi dimana para pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan. secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja pada pegawai, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Disiplin yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, dan kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi pegawai, ketepatan waktu, dan terpenuhinya kebutuhan mereka, produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, yaitu:

1. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal
2. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin

Dimensi dan indikator dari disiplin kerja diatas penulis menggunakan dimensi dan indikator menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2014:94) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu. Yang meliputi indikator.
 - a. jam masuk kerja.
 - b. jam pulang.
 - c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator.
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator.
 - a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
 - b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, yang meliputi indikator.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.1.5 Kinerja Usaha

Kineja merupakan sesuatu yang penting untuk perusahaan, khususnya kenerja pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja dapat berpengaruh pada baik buruknya kenerja perusahaan. Kinerja dapat

mempengaruhi berlangsungnya suatu kegiatan organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja yang diberikan sangat membantu dalam kelangsungan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Usaha

Berikut adalah pengertian kinerja usaha menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Robbins and Dessler dalam Prahartanto (2014:11), menyatakan: “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”

Menurut Theo Suhardi (2014:100) menyatakan:

“Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, semangat dan harapan dari masing-masing individu terhadap dalam diri seseorang, kelompok dan perusahaan. kinerja menekankan efisiensi penghematan pemakaian sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain kinerja adalah produktivitas seseorang, kelompok maupun perusahaan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan baik oleh individu, kelompok maupun perusahaan dapat dicapai dengan baik”.

Menurut Mangkunegara (2014:9) menyatakan:

“Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja usaha, konsep ini telah banyak mengalami perkembangan dari konsep-konsep yang sifatnya konvensional sampai dengan konsep yang dianggap lebih modern, dan mempunyai kemampuan lebih baik dalam mengukur kinerja sebuah usaha. Oleh karena itu, berbagai pihak yang berkepentingan dengan

perusahaan dapat melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja usaha sesuai dengan kepentingannya masing-masing investor dan calon investor sangat berkepentingan untuk mengetahui kinerja usaha, berkenaan dengan investasi yang telah mereka lakukan dengan prospeknya dimasa depan, kinerja suatu bisnis sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Moh. Pandu Tika, (2014:12) jika kinerja suatu perusahaan baik, maka akan mendorong harga sahamnya naik, karena banyak investor tertarik untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut, sesuai dengan hukum penawaran dalam teori ekonomi, bahwa semakin banyak orang menawar, maka akan meningkatkan harga barang tersebut. Pendapat yang sama diungkapkan Anna Wulandari (2012:143) ”kinerja perusahaan (*performance*) merupakan sebuah konstruk yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari sebuah orientasi strategi perusahaan. penurunan kinerja perusahaan tertentu menjadi masalah dan merupakan tantangan bagi orientasi strategi perusahaan untuk dapat terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan baik melalui orientasi strategi perusahaan agar dapat bertahan dalam industri tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas, kinerja usaha merupakan hasil dari beberapa keputusan yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yaitu memperoleh laba.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara dalam Laksana (2014:43), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*ability*), Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Pimpinan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*motivation*), Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pemimpin dan karyawan.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik mungkin agar mampu mencapai suatu tujuan atau suatu prestasi kerja (kinerja). Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah.

2.1.5.3 Metode Penilaian Kinerja

Setiap karyawan atau pengusaha dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kinerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang. Metode penelitian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penelitian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, yang dimana dapat memperbaiki suatu kinerja untuk masa yang akan datang, dan dimana seorang karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengerahkan atau dapat memperbaiki kepada perbaikan prestasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja usaha merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang diminta. Variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari kinerja yang telah diteliti oleh Less dan Tsang yang dikutip oleh Theo Suhardi (2012:97) yang terdiri atas pertumbuhan penjualan, pertumbuhan keuntungan usaha. Variabel ini diukur dengan 2 dimensi yaitu:

1. Pertumbuhan penjualan

Pertumbuhan penjualan mencerminkan keberhasilan investasi periode masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang akan datang, pertumbuhan atas penjualan merupakan dimensi penting penerimaan dasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, dimana pendapatan yang dihasilkan dari penjualan akan dapat digunakan untuk mengukur tingkat

pertumbuhan penjualan. Pertumbuhan penjualan mencakup empat persepektif yaitu: sarana promosi, target penjualan, target pasar, dan kualitas produk.

2. Pertumbuhan Keuntungan Usaha

Pertumbuhan keuntungan usaha merupakan hal penting penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, pertumbuhan keuntungan usaha yang konsisten dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor. Pertumbuhan keuntungan usaha dapat diukur melalui aset perusahaan, profitabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis merupakan dasar dalam menyusun penelitian. Bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, Sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung dalam kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis, dimana penelitian yang dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada kala yang membahas terlebih dahulu penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah table penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1
Table Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti Dan Tahun Penelitian	Metode	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Dan Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Kompetensi Usaha Dan	Metode penelitian penjelasan (<i>Explanatory</i>)	Regresi linier berganda.	Hasil dari Lingkungan Berpengaruh Positif Dan Signifikan

No	Judul Penelitian, Peneliti Dan Tahun Penelitian	Metode	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kinerja Usaha Mikro Kecil Di Kota Balikpapan. I Gusti Putu Darya (2012).	<i>reasearch</i>).		Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil.
2	Pengaruh Lingkungan Industri, Perilaku Kewirausahaan, Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Usaha Logam Skala Mikro Shandra Ekaputri, Tri Sudarwanto, Novi Marlina (2018)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 80 responden.	Regresi linier berganda.	Hasil dari Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja.
3	Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Strategi Operasi Terhadap Kinerja Usaha Fanshop Persib Di Wilayah Bandung Sendi Aji Putra (2015)	Metode survey yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.	<i>simple regression analysis</i>	Hasil dari Lingkungan Usaha Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Usaha
4	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Jejaring Usaha Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kecamatan Kalinyaman Kabupaten Jepara. Sakdiyah (2017)	Metode Kuantitatif	Regresi linier berganda.	Hasil dari Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Usaha
5	Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Strategi Bersaing Terhadap Kinerja Usaha Studi UMKM Di Koa Malang Victor NovanStevanus (2013)	Metode Kuantitatif	Regresi linier berganda.	Hasil dari Lingkungan Usaha Berpengaruh Positif Dan Signifikan
6	Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Lingkungan Usaha Dan Modal Kerja Terhadap Kinerja Ukm Di Kios Pasar Bandar Kota Kediri.	Metode Kuantitatif	Regresi linier berganda.	Hasil dari Lingkungan Usaha Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Usaha

No	Judul Penelitian, Peneliti Dan Tahun Penelitian	Metode	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Sinta Chuliya Sari (2015)			
7	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah Rohmat Dwi Jatmiko (2014)	Metode Kuantitatif	Regresi linier sederhana	Hasil dari Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja usaha
8	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Umkm Dipaguyuban Kampong Batik Di Kota Semarang. Fiko Aditya (2016)	Metode Kuantitatif	Regresi linier berganda.	Hasil dari Disiplin Kerja Dan Lingkungan Usaha Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja UMKM.
9	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah Ratno Purnomo (2010)	Metode Kuantitatif	Regresi linier berganda.	Hasil dari Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Usaha
10	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja usaha ukm kopi suroloyo. Wahyu Nur Hertanto (2014)	Metode Kuantitatif	Regresi linier berganda.	Hasil dari Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja usaha
11	<i>The influence of motivation and discipline work against business performance</i> Zaenal Mustafa Elqadri (2015)	<i>Quantitative method.</i>	<i>Multiple liniear regression</i>	<i>That Work Discipline Have A Positive And Significant against business performance</i>
12	<i>Work Environment, innovation , performance on the business people in the small business and medium industries in south Sulawesi</i> Muh Rum (2012)	<i>Quantitative method.</i>	<i>Multiple liniear regression.</i>	<i>That Work Environment Have A Positive And Significant against business performance</i>
13	<i>Influence Business Environment On The Organization business</i>	<i>Quantitative method.</i>	<i>Multiple liniear regression.</i>	<i>Organization Business Environment Have A Positive And</i>

No	Judul Penelitian, Peneliti Dan Tahun Penelitian	Metode	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>performance of small industry in North Sulawesi, carry out research on the 6 districts / cities in North Sulawesi.</i> Ridwan Ibrahim (2015)			<i>Significant</i>
14	<i>Impact Of Work Environment And Work Discipline On Business Performance.</i> Nilham Yildirim (2014)	<i>Quantitative method.</i>	<i>Multiple liniear regression.</i>	<i>Work Environment And Work Discipline Have A Positive And Significant Business Performance</i>
15	<i>The Effect Of Work Environment And Innovatiness On Business Performance In Healthcare Industry.</i> Acar A Zafer (2014)	<i>Quantitative method.</i>	<i>Multiple liniear regression.</i>	<i>Work Environment Have A Positive And Significant Business Performance</i>

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memfokuskan pada aspek kinerja usaha sebagai permasalahan yang diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan kinerja usaha sebagai variabel terikat. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja usaha perbedaan tempat penelitian dengan rencana penelitian yang berbeda dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan untuk dijadikan acuan oleh peneliti.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antara variabel peneliti. Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”. Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dimana dapat mempengaruhi dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan suatu produktivitas, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan kemudahan dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha untuk meningkatkan kinerja usaha agar dapat mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja

usahanya. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Lingkungan yang kondusif dapat mendorong karyawan dalam sebuah suatu organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh suatu perusahaan yang mana akan menghasilkan kinerja yang baik.. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2014:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Salmiaty Taty dan Muhammad Basir (2016) dalam jurnalnya yang berjudul *The Effect of Leadership Style, Work Environment and organization Culture on Employee Performance: A case study at kawassan Kawasan Industri Makassar (Kima), Indonesia* menyatakan bahwa lingkungan kerja sasngat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. I Gusti Putu Darya (2012) dalam jurnal yang berjudul pengaruh lingkungan dan karakteristik kewirausahaan terhadap kompetensi usaha dan kinerja usaha mikro kecil di kota Balikpapan menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai kinerja suatu yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja usaha tersebut.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai yang mentaati aturan baik dari kedatangan saat pulang dalam bekerja biasanya memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:112) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja datang dari kesadaran diri karyawan yang mana karyawan merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan akan meningkatkan tingkat kedisiplinan.

Ratno Purnomo (2010) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rohmat Dwi Jatmiko (2014) dalam jurnal yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja usaha kecil menengah menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan penulis, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja suatu usaha atau organisasi yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Semakin baik kedisiplinan terhadap organisasi semakin maksimal kinerja yang diberikan.

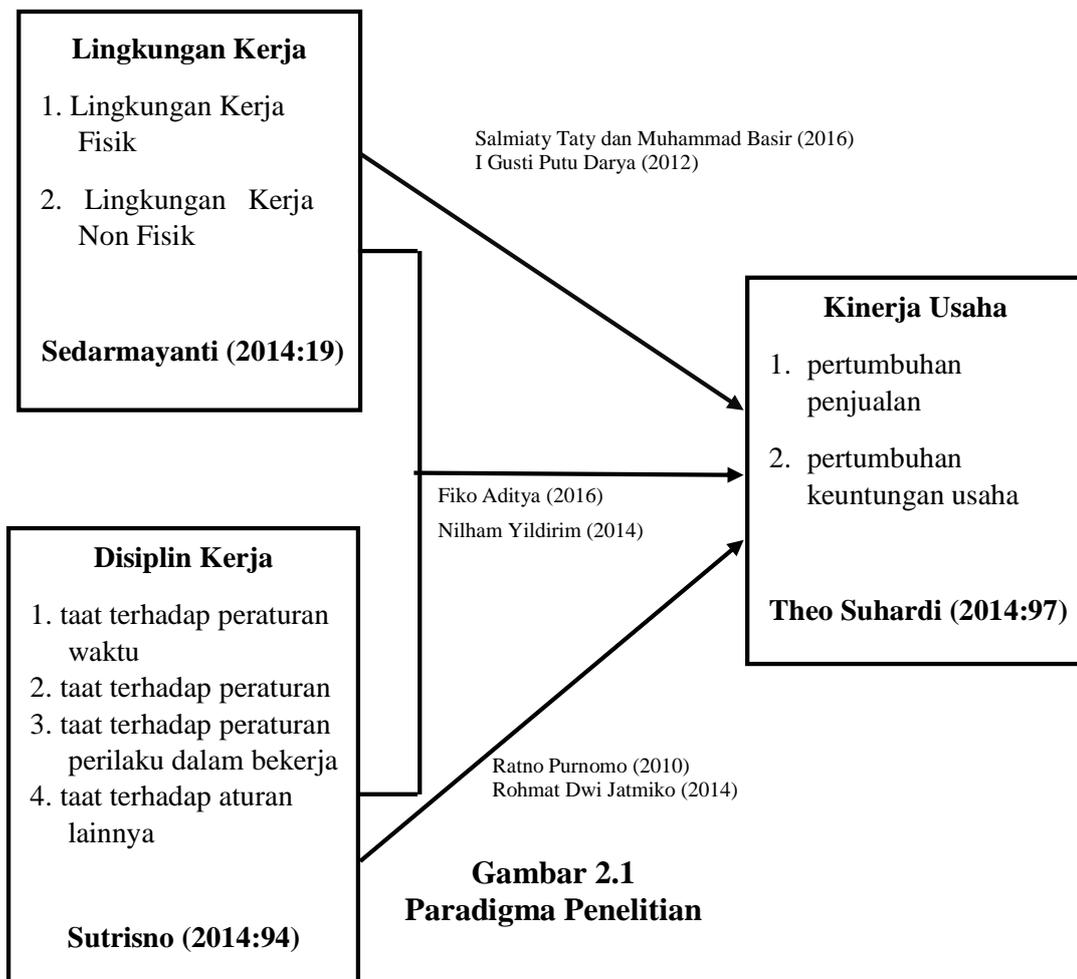
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja usaha. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin pegawai yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Meski demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindak indisipliner dari pegawai sehingga pegawai akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. lingkungan kerja yang baik tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Fiko Aditya (2016) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan usaha terhadap kinerja UMKM dipaguyuban kampung batik di kota semarang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha (UMKM). Nilham Yildirim (2014) jurnalnya yang berjudul *Impact Of Work Environment And Work Discipline On Business Performance* menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha.

Berdasarkan pada uraian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang

diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.