

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian penelitian ini peneliti akan membahas pustaka berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka dari itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

##### **2.1.1 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 Wibowo, 2016:1 mengemukakan bahwa :

“Manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, 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 John Kotter (2014:8)

*“Management is a set of processes that keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling and problem solving”*

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.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah perusahaan akan menjadi sukses apabila didalamnya terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Manajemen manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diraih, istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melakukan, dan mengelola pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain yaitu sumber daya manusia. Sumber

daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli :

Dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan manajemen sumber daya manusia bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Elbandiansyah 2019).

*“Human Resources Management refers to the policies, practices, and systems influence employees behavior, attitudes, and performance”*. (Kasmir 2017:6)

Pendapat lain Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3)

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber daya manusia dia dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapai tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

#### **2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada

organisasi. Adapun pendapat menurut Edy Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM,.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisai.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar *organisational* dan nilai dalam manajemen SDM

Dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.

#### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional menurut Hasibuan (2016:21), meliputi :

## 1. Fungsi Manajerial

### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

### b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

### c. Pengarahan (*Briefing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pemeliharaan

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

e. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya bekerjasana yang serasi dan saling menguntungkan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusaha, kontrak kerja yang berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenisnya.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatrur pensiun, pemberhentia, dan pesangonnya.

### 2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela 2016:335) Menurut Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa disiplin adalah :

“Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”

Menurut Malayu Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin adalah :

“Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Menurut Hamali (2018:214) bahwa :

“Disiplin merupakan hal yang kuat dan perkembangan pada karyawan, mengakibatkan seorang karyawan bisa menempatkan dirinya menggunakan dalam keputusan aturan dipekerjaan dan perilaku.”

Dari beberapa beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang dapat diterima di lingkungan yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sanggup menerima sanksi yang diberikan apabila melaanggar antara yang telah disepakati.



### **2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

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 pekerja 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 tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik karena tidak ingin diberikan hukuman oleh perusahaan.

5. Pengawasan

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

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin**

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan disiplin kerja agar

menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam dirinya sendiri.

Adapun pendapat dari Sinambela (2016:340), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain :

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka

panjang. Dalam pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih baik.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin**

Berikut Indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut :

#### **1. Frekuensi Kehadiran**

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu
- b. Absensi

#### **2. Tingkat Kewaspadaan**

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

#### **3. Ketaatan Pada Standar Kerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Mentaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

#### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Berikut indikator ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

#### 5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai. Berikut indikator etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

### **2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik akan meningkatkan prestasi kerjanya, dan begitupun sebaliknya. Apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas. Berikut beberapa pengertian dari para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mahendra (2018) lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan

dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang dilakukan dengan cara fisik maupun non fisik. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya air, *Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa, lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

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

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

a. Faktor Lingkungan Fisik. Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor fisik adalah lingkungan yang berada disekita pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
  - 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
  - 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.
- b. Faktor Lingkungan Psikis. Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :
- 1) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
  - 2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
  - 3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan

karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- 4) Perubahan-perubahan dalam bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perusahaan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

#### **2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja/ pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Dan adapun menurut Arep dan Tanjung (2017:102) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja bisa selesai dengan tepat

Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/ tugas dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

b. Prestasi kerja pegawai / pekerja

Pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai. Pekerja menjadi akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep dan Tanjung, 2017:103)

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017)

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan
- b. Kelembaban
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Ruang gerak
- f. Fasilitas
- g. Bau-bauan di tempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan kerja antar bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja



### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas perusahaan

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah arti dari *performance* yang dimaksud hasil kerja para pegawai, sebuah metode struktur atau suatu instansi dengan menyeluruh, sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan konkrit dan bisa dinilai (dibandingkan ketentuan yang telah dipastikan).

Fachreza et al., (2018) Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan mengkerahkan pegawai atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa diartikan juga jika kinerja pegawai semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan. Siagian (2018b) kinerja karyawan ialah dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Malayu S.P Hasibuan (2016:35) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

#### **2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja**

Dengan penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja menurut Hasibuan (2016:89) antara lain :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendahnya seorang pegawai ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan : “Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Sedangkan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:16), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

#### **a. Faktor Individu**

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik

ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegasi Quotient (IQ)* *Emotional Quotient (EQ)*.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja *respect* dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu-individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

#### **2.1.5.4 Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan**

Agus Dharma dalam bukunya *Manajemen Supervisi* (2015:24) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Untuk melihat perbedaan dan persamaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui variabel-variabel yang digunakan, sehingga dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>The Effect of Leadership, Work Enviroment, and Discipline on Employees Productivity At PT. Amri Margatama Capital.</i> Jurnal EMBA, Vol. 5	Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Persamaan pada variabel X2 dan X3 yakni sama-sama melihat lingkungan kerja dan disiplin kerja	Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X1 melihat kepemimpinan dan pada variabel Y melihat pada produktifitas perbedaan terlihat pada tempat penelitian

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<b>Rifka Setyowati, Linda Lambey dan Farlane Rumokoy (2017)</b>	karyawan. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan		
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja UMKM Dipaguyuban Kampong Batik Di Kota Semarang. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol. 2  <b>Fiko Aditya (2016)</b>	Hasil dari Disiplin Dan Lingkungan Usaha Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja UMKM	Persamaan pada variabel X1 yakni sama-sama melihat disiplin kerja	Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X2 melihat pada lingkungan usaha, dan pada variabel Y melihat pada kinerja UMKM juga perbedaan tersebut terlihat pada tempat penelitian.
3.	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Nganjuk. Jurnal Simki Economic, Vol.5  <b>Ajeng Dina Mayawardani (2016)</b>	Secara Simultan variabel stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini sama meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja.	Perbedaan pada X1 yakni melihat pada stres kerja dan objek penelitian yang berbeda.
4.	<i>The Effect of Work Discipline and Work Envirotment on The Performance of Employess at PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo.</i> Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol.6  <b>Sarwani (2016)</b>	Seaca Simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini variabel X yakni sama-sama melihat pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel Y yakni sama-sama melihat kinerja karyawan	Objek penelitian yang berbeda.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit	Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan dan lingkungan kerja	Persamaan pada variabel X dan variabel Y yakni sama-sama membahas disiplin kerja,	Objek penelitian berbeda.

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. <i>International Journal of Social Science and Business</i>, Vol.4</p> <p><b>Gita Dea, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020)</b></p>	<p>menunjukkan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>lingkungan kerja terhadap kinerja.</p>	
6.	<p><i>The Influence of Discipline, Work Enviroment, and Work Commitment on Job Satisfaction at PT. Ria Multi Solusindo Medan. International Journal of Social Science and Business</i>, Vol.5</p> <p><b>Sherly Ong, Hendry, dkk</b></p>	<p>Hasil penelitian bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ria Multi Solusindo Medan</p>	<p>Persamaan pada variabel X yakni sama-sama melihat disiplin kerja dan lingkungan kerja.</p>	<p>Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat komitmen kerja dan variabel Y membahas kepuasan kerja, perbedaan juga terlihat pada objek penelitian</p>
7.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i>, Vol.7</p> <p><b>Wisnoe Satria Wardhana (2018)</b></p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan pada variabel X dan Y sama-sama membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja juga membahas kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan pada variabel X juga yaitu membahas kompensasi dan perbedaan terlihat pada objek penelitian.</p>
8.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan</p>	<p>Persamaan pada variabel X yakni sama-sama melihat lingkungan kerja dan disiplin kerja</p>	<p>Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat komitmen organisasi dan variabel Y membahas semangat kerja, objek penelitian yang berbeda.</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<b>Bima Abdhillah Yusti, Ice Kamela, Elfitra Azliyanti (2020)</b>			
9.	<i>The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Envirotment on the Performance of Contract Employees at Bank Rakyat Indonesia Mataram Branch Office.</i> <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 7</i> <b>Baiq Lisma, Agusdin, dan Surati (2020)</b>	Hasil penelitian bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bank Rakyat Indonesia Mataram Kantor Cabang	Persamaan pada variabel X yakni sama-sama melihat lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel Y yakni kinerja karyawan	Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat motivasi kerja dan kepuasan kerja, juga perbedaan terlihat pada objek penelitian
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol.3 <b>Lyta Lestari dan Harmon (2017)</b>	Hasil penelitian secara simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Variabel X dan variabel Y yakni sama-sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Objek penelitian yang berbeda.
11.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.3 <b>Syarkani (2017)</b>	Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel X yakni sama-sama melihat disiplin kerja dan variabel Y yakni kinerja karyawan	Perbedaan bahwa pada variabel X tidak membahas lingkungan kerja, objek penelitiannya berbeda.
12.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja berpengaruh positif	Persamaan pada variabel X yakni sama-sama melihat lingkungan kerja dan disiplin kerja	Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat Karakteristik pekerjaan dan



No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa. Jurnal Satyagraha, Vol.2  <b>Agustinus, I Gede, Gde Bayu (2021)</b>	dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	dan variabel Y yakni kinerja karyawan.	perbedaan terlihat pada objek penelitian.
13.	Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gosyen Sukses Makmur  <b>Embrosius Andoyo (2019)</b>	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel X1 yakni sama-sama membahas disiplin kerja dan pada variabel Y sama-sama membahas kinerja.	Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat motivasi kerja dan perbedaan terlihat pada objek penelitian.
14.	<i>The Effect of Leadership Style, Work Environment and organization Culture on Employee Performance: A case study at kawasan Kawasan Industri Makassar (Kima), Indonesia.</i> IOSR Jouernal of Business and Management, Vol.18  <b>Salmiaty Taty dan Muhammad Basir (2016)</b>	Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan tersebut bahwa variabel X yakni sama-sama ada yang membahas lingkungan kerja dan variabel Y membahas kinerja karyawan	Perbedaan kajian sebelumnya pada variabel X juga melihat gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, objek penelitiannya berbeda.
15.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Sctrum, Vol.9  <b>Ronal Donra dan Hotlin (2019)</b>	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pada variabel X yakni sama-sama membahas lingkungan kerja dan pada variabel Y sama-sama membahas kinerja	Variabel ini tidak membahas disiplin kerja dan objek penelitian yang berbeda.
16.	<i>The influence of Work Dicipline and Work Envirotment on Organizational Commitment Employee of Energy at PT. Biro Klasifikasi</i>	Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan	Persamaan ada pada variabel X yang dimana sama-sama membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja	Perbedaan ada pada variabel Y yang dimana membahas komitmen organisasi, perbedaan juga ada pada objek penelitian

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Indonesia (Persero) North Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.8</i></p> <p><b>Dewi Susita, Wahiddah, Agung (2017)</b></p>	<p>kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi</p>		
17.	<p><i>The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance (Case Study at Cv. Rimba Jaya. Technium Social Sciences Journal, Vol.16</i></p> <p><b>Gala Gustama dan Didi Tarmidi (2021)</b></p>	<p>Secara parsial bahwa disiplin kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan juga bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan ada pada variabel X1 dan Y sama-sama membahas disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel X2 dimana membahas stres kerja, dan objek penelitian pun berbeda.</p>
18.	<p><i>The Effect of Work Envirotment on Employee Performance Through Work Discipline PT. Gatra Mapan. International Journal of Research Granthaalayah. Vol.7</i></p> <p><b>Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani, dkk (2019)</b></p>	<p>Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh juga terhadap disiplin kerja.</p>	<p>Persamaan nya yaitu ada pada variabel X dan Y.</p>	<p>Perbedaan nya yaitu ada pada objek penelitian.</p>
19.	<p><i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance : A Case Study Indonesia. Journal of Hunan University (Natural Sciences), Vol.48</i></p>	<p>Hasil penelitian Secara simultan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan disiplin kerja pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan</p>	<p>Persamaan nya yaitu ada pada variabel X2 dan Y dimana sama-sama membahas disiplin kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan ada pada variabel X1 dimana membahas variabel kompensasi dan objek penelitian yang berbeda.</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<b>Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Dkk</b>	bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.		
20.	<i>The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang-Indonesia.</i> International Journal of Engineering Advanced Technology (IJEAT), Vol.9 <b>Tubagus Ahmad, Abdul, Lucyane (2019)</b>	Hasil penelitian secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devrindo Widya Karawang- Indonesia	Persamaan pada variabel X1 dan Y sama-sama membahas disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaan ada pada variabel X juga dimana membahas motivasi kerja dan kepemimpinan, perbedaan juga pada objek penelitian.

Sumber : Olah data Peneliti, 2021

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat pada tabel 2.1 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. Namun tidak banyak yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini, maka peneliti ini mempunyai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel *Independent* (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel *dependent* (Kinerja Karyawan). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

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

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 datangnya 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 meningkat tingkat kedisiplinan.

Disiplin kerja sangat 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.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dimana mempengaruhi dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. 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. Lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Menyatakan juga bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

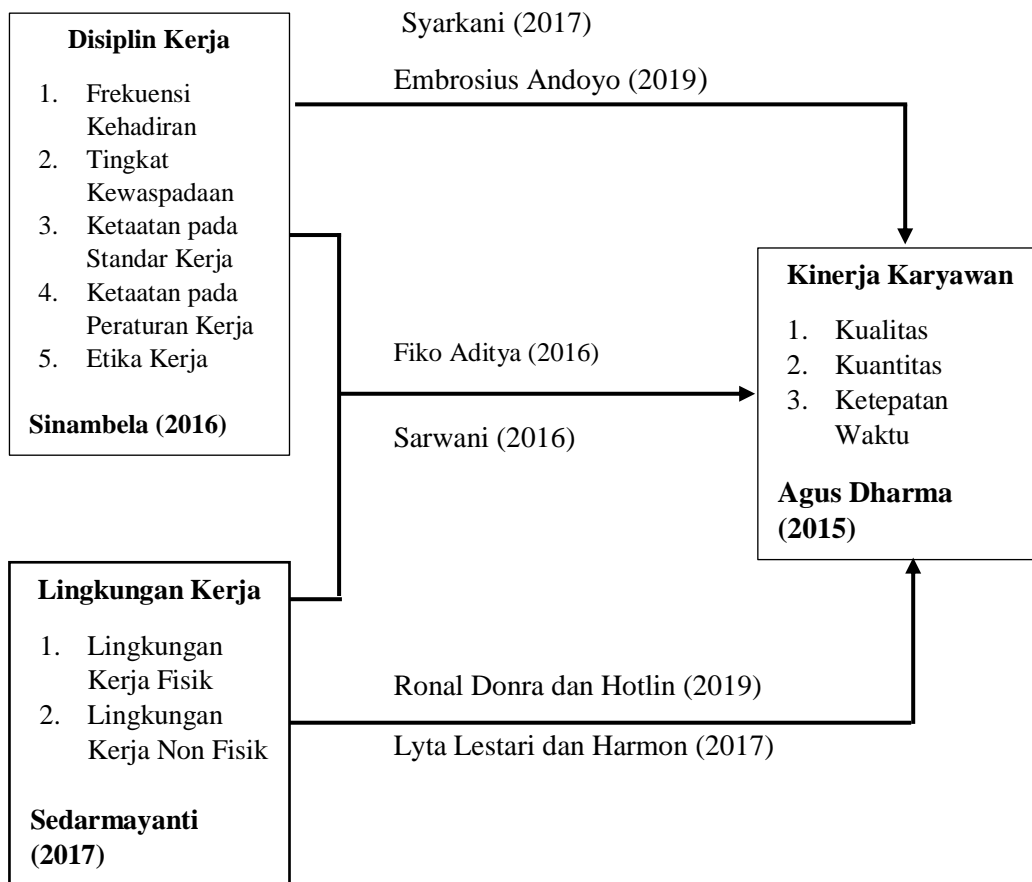
Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai kinerja suatu yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan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

### **2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan 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 akan cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal.

Disiplin kerja dan lingkungan usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha (UMKM). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan 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 :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

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

#### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.