

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi dan menjelaskan mengenai teori-teori pendukung yang akan digunakan dalam penelitian dan pembahasan sesuai dengan variabel penelitian yang dilakukan yaitu kajian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk mendukung pemecahan masalah serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Manage*" yang memiliki arti mengatur, merencanakan dan mengelola. Manajemen sangat diperlukan didalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu aspek penting didalam perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas dan mencapai sasaran perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen mempunyai kriteria ilmu dan metode keilmuan yang secara khusus mengutamakan konsep, teori, prinsip, teknik mengatur, mengendalikan dan pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya keterampilan dari dalam diri seseorang untuk menunjukkan penerapan ilmu dengan kemampuan untuk mengelola sesuatu. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik

karena manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli mengenai pengertian manajemen yaitu sebagai berikut:

Definisi manajemen menurut George R. Terry dalam R. Supomo (2018:3):

“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Sementara pendapat lain yang dikemukakan oleh James A. F. Stoner dalam (Larasati, 2018):

“Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya (usaha- usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:2), mengemukakan pendapatnya bahwa:

“Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya manusia lainnya

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan manajemen adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu khususnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi melalui proses perencanaan,

pengorganisasian, kepemimpinan, pergerakan, dan pengendalian atau pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia atau sumber daya lainnya yang dilakukan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Erni dan Kurniawan (2017:8) sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karena organizing, actuating dan controlling harus terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas- aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan

manajerial dan usaha-usaha organisasi. Berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen terdiri dari empat fungsi yang dimana sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses dalam melakukan perekrutan, mengembangkan, melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal yang paling utama bagi manajemen sumber daya manusia adalah manusia (*human*) karena manusia merupakan kekayaan (*asset*) utama selain itu manusia sendiri menjadi faktor utama yang menjadi perhatian didalam manajemen sumber daya manusia untuk membantu mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang secara khusus mengatur dan mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja dari perusahaan karena pada hakekatnya MSDM merupakan pendayagunaan manusia atau karyawan yang ada didalam perusahaan sebagai sumber utama atau penggerak utama dalam perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai sasarnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan lancar dan sebagai mana mestinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam perusahaan yang berfokus kedalam hal pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal dan merupakan suatu proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan evaluasi kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kemampuan sesuai klasifikasi posisi yang disyaratkan perusahaan (*the right man on the right place*) hingga bagaimana agar kualifikasi dapat dipertahannkan hingga dikembangkan ke masa yang akan datang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari para ahli:

Menurut James A.F. Stoner dalam (Larasati, 2018):

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Selanjutnya menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:10):

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pendapat lain dikemukakan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2018:2), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan terhadap pengadaan, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Gary Dessler (2017:6) mengemukakan bahwa:

“Human Resource Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah dipaparkan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan manusia sebagai sumber daya dan penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi

keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu dari kegiatan orang lain. Menurut Hasibuan (2018:14) mengungkapkan bahwa peranan 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 recruitment, 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 sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. Karena sudah merupakan tugas utama manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya harus selalu memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada.

Menurut Hasibuan (2018:21-25) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam baga organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

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

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting.

11. Pemberhentian (*Separation*)

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

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sedarmayanti (2017:44):

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan/ atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, baik dalam kehidupan sehari-hari ataupun didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan dan juga prestasi yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja diperlukan sebagai alat peringatan atau sampai kepada hukuman bagi karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab, merubah sifat dan perilakunya terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan seseorang yang muncul karena kesadaran akan tanggung jawabnya dalam memenuhi peraturan-peraturan yang terdapat didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai sasaran perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dan tata tertib yang baik di dalam perusahaan. Dengan demikian bila peraturan yang ada dalam perusahaan diikuti oleh karyawan dan tunduk kepada ketetapan perusahaan maka akan terciptanya disiplin kerja yang baik. Tetapi sebaliknya jika diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Menurut Hasibuan (2018:193), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”

Menurut Edy Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sementara itu pengertian disiplin kerja menurut Afandi (2018:2) adalah:

“Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.

Sedangkan menurut Gary Desler (2017:468) menyatakan: *“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage*

employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations).”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang telah diuraikan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan yang berlaku dalam perusahaan yang telah disepakati oleh serikat pekerja dan dibuat oleh manajemen atau organisasi.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (2018:129) disiplin kerja memiliki dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Dua jenis disiplin tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman atau peraturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai bekerja disiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu penggerak pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.3.3 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 Hasibuan (2018) :

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 hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

2.1.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2017:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator kerja Disiplin yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori yang diutarakan oleh Hasibuan (2018:195) yang mengemukakan bahwa:

1. Dimensi pengukuran waktu secara efektif . Yaitu sejauh mana pegawai menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Ketaatan
 - b. Ketepatan
2. Dimensi tanggung jawab. Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Motivasi
 - b. Loyalitas
 - c. Pekerjaan
3. Dimensi absensi. Yaitu penataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dimensi absensi diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
- a. Jam kerja
 - b. Meninggalkan jam kerja

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang melaksanakan kegiatan bekerja sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan karena karyawan melaksanakan kegiatan kerja dan proses produksi di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerja lebih optimal, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan efektif.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan karena lingkungan memiliki pengaruh langsung bagi karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung

dalam perusahaan dan bukan merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan baik antara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat karyawan bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan bahkan prestasi karyawan, selain itu juga akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya karena terganggu dengan adanya lingkungan yang tidak kondusif.

Menurut Danang Sunyoto (2017:38) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas bekerja. Sementara menurut Siagian (2017:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017:23) yang menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) mendefenisikan bahwa:

“Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitaryadimana

seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Sementara Menurut Nitisemito dalam Surajiyo et.al (2020: 51): “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2017:22):

1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan 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 semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:212) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan

senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan Fisik

- a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi ruang kerja
 - c. Tata letak ruang
 - d. Peralatan kantor
 - e. Kebisingan
 - f. Kelembaban udara
 - g. Fasilitas
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan dengan pimpinan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja
 - c. Komunikasi antar pegawai

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan dapat membawa perusahaan pada pencapaian sasaran dan tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu wujud dari hasil kerja yang telah dilakukan dan dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya karena untuk mencapai tujuan organisasi maka harus memperhatikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawannya maka dari itu kinerja merupakan cerminan dari berhasil atau tidaknya organisasi dalam mengelola karyawan dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penggerak dan penentu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:481) “Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya”. Sementara menurut Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:480) menyatakan bahwa “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67), menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya menurut Irham Fahmi (2019:176) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented and nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:260) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Masram dan Mu’ah (2017:137) menyatakan bahwa “Kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan yang telah disebutkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas terhadap bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam perusahaan sangat penting adanya karena didalam organisasi terdapat karyawan yang harus diperlakukan dengan adil khususnya dalam pemberlakuan pimpinan organisasi dalam pemberian hukuman dan penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:94) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah:

“Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Selanjutnya menurut Masram dan Mu'ah (2017: 139) mendefinisikan bahwa:

“Penilaian prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu menurut Edison et al (2017:206) yang di ahli bahasakan oleh Imas Komariyah bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat mengenai penilaian kinerja karyawan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan organisasi dalam menilai kondisi karyawan yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.1.5.3 Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Aspek yang dinilai terhadap karyawan merupakan pemikiran yang dapat mengevaluasi alasan seorang karyawan dipilih, dipekerjakan, dikembangkan dan dibentuk menjadi sebagai kelompok kerja yang mendukung kemajuan perusahaan, maka aspek yang harus diperhatikan oleh penilaian kerja karyawan dalam Mangkunegara (2018:74) sebagai berikut :

1. *Hallo Effect*, yaitu penilaian yang subjektif diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat negatif maupun positif yang berlebihan dilihatnya dari penampilan pegawai.
2. *Linience*, yaitu penilaian kinerja cenderung memberikan nilai yang terlalu tinggi dari yang seharusnya.

3. *Strickness*, yaitu penilaian kinerja yang memiliki kecenderungan memberikan nilai yang terlalu rendah dari yang seharusnya.
4. *Central Tendency*, yaitu penilain kinerja yang cenderung memberikan nilai rata-rata kepada karyawan.
5. *Personal Biases*, yaitu penilaian kinerja yang memberikan nilai yang baik kepada pegawai senior, lebih tua yang berasal dari suku bangsa yang sama.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan, menurut Sedarmayanti (2017:264) penilaian kinerja bertujuan untuk:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagian besar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkan dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memotivasi karyawan
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa dimensi indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kemampuan.
- b. Keterampilan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Waktu dalam bekerja
- b. Pencapaian target

3. Tanggung Jawab

Kehadiran terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil kerja

b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemandirian atau kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah dasar acuan teori atau temuan hasil penelitian sebelumnya yang sesuai dengan permasalahan yang relevan dan dapat digunakan

sebagai dasar penyusunan penelitian dan dijadikan sebagai data pendukung. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, menjadi pembanding dan gambaran untuk dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam hal ini fokus penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan adalah terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang penulis dapatkan melalui internet. Berikut ini adalah tabel pembanding penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Moh. Amir Fiqi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan (2018) Jurnal Ekomadania Volume 1 Nomor 2	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian berbeda
2	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Meneliti variabel motivasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i></p> <p>(2017)</p> <p><i>International Review of Management and Marketing, Vol. 1 No. 3, 342-348</i></p>	<p>parsial dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>		
3	<p>Firlianza Dhifafsari, Zackharia Rialmi, Ardiani Fadila</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dimsum Echodinno</p> <p>(2022) Jurnal IRAITH-EKONOMIKA No. 2 Vol.5</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UKM Dimsum Echodinno</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel motivasi</p>
4	<p>Raniasari Bimanti Esthi & Inggritz Savhira</p> <p><i>The Influence of Work Training, Competence and Discipline Work of Employee Performance in PT.</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan disiplin</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel pelatihan kerja dan kompetensi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Lestarindo Perkasa</i></p> <p>(2019) <i>Journal of Research in Business, Economics and Education Volume 1, Issue 2</i></p>	<p>kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestarindo Perkasa</p>		
5	<p>Choirizal dan Rivera P. Sukma</p> <p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Borobudur Jakarta</p> <p>(2019) Jurnal Human Capital Development Vol.6 No.1 Edisi 14 Hal: 1-14</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel motivasi</p>
6	<p>Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid</p> <p><i>Effect Of Work Dicipline, Organizational Culture And Work Environment On Employee Performence</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel budaya organisasi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2018) Jurnal Penelitian Ipteks p- ISSN: 2459-9921 E-ISSN: 2528-0570	signifikan terhadap kinerja pegawai		
7	Ferro Libes Septuri Siregar, Susi Evanita <i>The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Dicipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi</i> (2019) <i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Royal Denai Bukittinggi	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi
8	Mochamad Soelton <i>How Culture, Training Standard and Dicipline on the Employee Performance Affect Hotel Management</i> (2018) <i>European Research Studies Journal Volume</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel budaya dan standar pelatihan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>XXI, Issue 4</i>	pegawai		
9	Charren Fransisca, Lina Mahardiana dkk Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah (2019) Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadaluko Vol 5, No.1, ISSN: 2443-3578	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel pelatihan
10	Muhammad Ilham Nugraha, Arifin Utha, Sartono Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Same Botique Kendari (2020) <i>Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis</i> ISSN 2503-1406 (Online) Vol. 5 No. 2	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel motivasi
11	Dwi Nanda Suci Rahayu, Asmara Indahingwati	Hasil penelitian ini menunjukkan	Penelitian ini sama-sama meneliti	Meneliti variabel motivasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internasional</p> <p>(2019) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 8 Nomor 4</p>	<p>bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Internasional</p>	<p>variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	
12	<p>Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Anugerah Bersama Sejahtera Depok</p> <p>(2020) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol. 4 No.1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bersama Sejahtera Depok</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel kompetensi</p>
13	<p>Ika Israul Mustafa, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel</p>	<p>Tempat penelitian berbeda</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)</p> <p>(2021) Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis Vol.1 No.2, Agustus 2021 Hal” 158-164 ISSN 2302-7150</p>	<p>adanya hubungan positif dan pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	
14	<p>Tubagus Angga Dheviests, Setyo Riyanto</p> <p><i>The Influence of Work Discipline, Self Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i></p> <p>(2020) <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 1</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, self efficacy dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel self efficacy</p>
15	<p>Herlina Lusiana dan Firdaus</p> <p>Pengaruh Disiplin dan Lingkungan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja,</p>	<p>Tempat penelitian berbeda</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)</p> <p>(2018) AL-ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476-9576 Volume 4 Nomor 1</p>	<p>pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan</p>	<p>lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	
16	<p>Yannik Ariyati dan Leni Primasari</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. VMC Fishing Tackle Indonesia</p> <p>(2019) Jurnal BENING Volume 6 No. 2 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan penilaian prestasi kerja secara parsial simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel penilaian prestasi kerja</p>
17	<p>Chotamul Fajri dan Herik Dalmar</p> <p><i>The Effect of Work Dicipline On Employee Performance at CV Permata Mitra Karya</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti variabel lingkungan kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2020) Jurnal Ilmiah Administrasi Publik <i>Volume 1 Issue 2</i>	terhadap Kinerja Karyawan CV. Permata Mitra Karya		
18	Muhamad Duddy Dinantara <i>The Influence of Dicipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta</i> (2020) Jurnal Ilmiah Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik Volume 10 Page 243-252	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Usaha Lestari Jakarta	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Meneliti variabel motivasi
19	Indra Permadi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Alam Hijau Sukabumi (2017) Jurnal Ekonomak Vol. 3 No.1	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Hijau Sukabumi	Penelitian ini sama-sama meneliti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i> (2020) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 2, No. 8</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Meneliti variabel kompensasi

(Sumber: Dari berbagai jurnal)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan maka, dapat dikatakan bahwa penelitian terdahulu merupakan hal yang penting sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan dari penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dan dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan posisi penelitian yang dilakukan penulis yaitu dengan menggunakan empat variabel penelitian dengan variabel X1 yaitu Disiplin Kerja, variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Dari hasil pengamatan dari beberapa jurnal yang telah diteliti terlebih dahulu sebelumnya bahwa dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan penulis sama sekali tidak menyangkut hasil karya ilmiah penelitian yang telah

dilakukan sebelumnya sehingga objek, tempat dan waktu penelitian yang dilakukan berbeda.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sejak awal maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran penting karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sejak awal. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan banyak faktor. Kinerja karyawan pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati berhubungan secara langsung dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan dalam perusahaan khususnya bagi karyawan. Disiplin kerja adalah hal yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dengan ditegakannya disiplin kerja dalam perusahaan maka karyawan akan lebih bertanggung jawab atas beban tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dan taat terhadap kebijakan yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena jika semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya dan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya secara optimal, sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan kurang baik maka kinerja yang dimiliki akan kurang dan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan optimal.

Menurut Hasibuan (2017:112) “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.”

Seperti penelitian sebelumnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Chotamul Fajri dan Herik Dalmar (2020) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Soelton (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferro Libes Septuri Siregar, Susi Evanita (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Royal Denai Bukit Tinggi H. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan kemudahan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan kegiatan bekerja dan karyawan akan lebih optimal dalam melaksanakan beban tugas yang diberikan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan baik maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang didapat kurang baik. Lingkungan kerja menyangkut segala aspek yang meliputi fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Charren Fransisca, Lina Mahardiana dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilham Nugraha, Arifin Utha, Sartono (2020) Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby

Firby (2020) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Sejahtera Depok.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

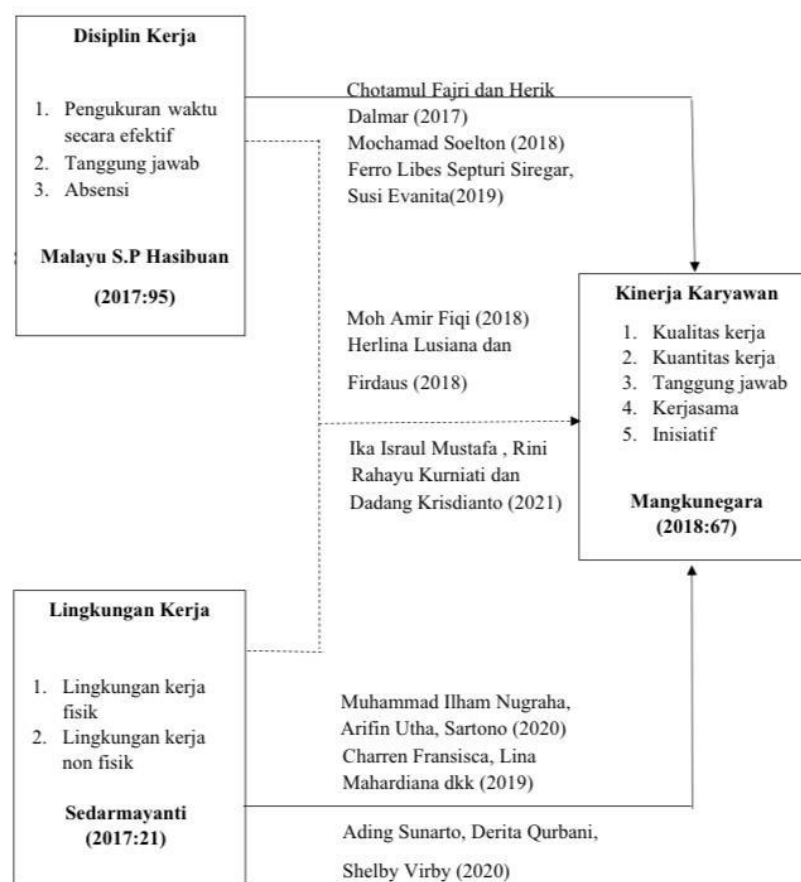
Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan agar tercapainya sasaran pencapaian perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan yang dikarenakan karyawan memiliki tingkat keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan dapat menilai kinerja seorang karyawan berdasarkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik, untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus melihat beberapa faktor seperti faktor disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik karena disiplin kerja karyawan membentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila disiplin kerja memiliki tingkatan yang rendah maka akan menghasilkan tindakan karyawan yang bekerja sesuai hati mereka tanpa mempedulikan peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu lingkungan kerja dalam suatu

organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat secara langsung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif cenderung akan memberikan karyawan rasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan memiliki rasa semangat dan terdorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan

Berdasarkan pemahaman diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap karyawan dimana sikap karyawan tersebut didorong dan dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang begitupun dengan variabel Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja yang memiliki hubungan positif dan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Israul Mustafa , Rini Rahayu Kurniati dan Dadang Krisdianto (2021). Dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh Amir Fiqi (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herliana Lusiana dan Firdaus (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas maka untuk variabel independent adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan untuk variabel dependent nya adalah kinerja karyawan, maka paradigma penelitian dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan : (—————) Parsial

(- - - - -) Simultan

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Maka, ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini 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

