

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan pedoman yang dibutuhkan untuk lebih memperdalam suatu masalah, oleh karena itu perlu dikemukakan suatu kajian pustaka yang bersifat ilmiah. Kajian pustaka dalam penelitian memiliki tujuan untuk melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Dalam kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori berkaitan dengan materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang memiliki tujuan untuk mengelola orang dalam suatu organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, melalui proses manajemen dengan melakukan pengorganisasian, perencanaan, pengendalian dan penggerakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi. Prinsip organisasi akan berjalan sesuai rencana dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan oleh orang yang ada didalam organisasi

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya memimpin atau membuat keputusan didalam suatu organisasi. Manajemen berfungsi untuk mengatur arah dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara berkelompok. Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis yang bertujuan untuk dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan, orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Berikut ini terdapat beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

Menurut Wibowo (2019:3) yang menyatakan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses dalam penggunaan sumber daya manusia pada organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Menurut Gulati, dkk (2018:8) “*Management is the act of working with and through a group of people to accomplish a desired goal or objective in an efficient and effective manne*”, artinya manajemen adalah tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut Afandi (2018:1) menjelaskan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).”

Berdasarkan dari definisi menurut beberapa ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber yang lainnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Perusahaan pastinya mempunyai sistem manajemen yang mengatur jalannya pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsi. Selain untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, fungsi manajemen dalam perusahaan dideskripsikan sebagai proses sosial yang mengikutsertakan tanggung jawab untuk membuat rencana dan regulasi yang efektif. Dengan adanya proses manajemen yang bagus diharapkan semua dapat berjalan teratur untuk mencapai tujuan bersama.

Fungsi manajemen telah dipadatkan menjadi lima fungsi utama yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan dan pengendalian. Menurut Robbin dan Coulter (2018:45) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan yang sudah direncanakan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang berusaha supaya semua anggota kelompok mampu mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial yang sudah dibuat.

4. Kepemimpinan (*leading*)

Fungsi manajemen yang melibatkan bekerja antara pimpinan perusahaan terhadap para karyawannya yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Pengendalian (*controlling*)

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

Berdasarkan dari fungsi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengendalian. Dalam hal ini penting memaksimalkan kemampuan sumber daya yang ada dalam menjalankan fungsi tersebut. Ketika menjalankan fungsi manajemen hendaknya dapat memahami dan menerapkannya secara bertahap agar berjalan lancar.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Perusahaan memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen, jika salah satu diantaranya tidak sempurna atau tidak ada, maka akan berimbas dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:9) adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat 6M. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur yaitu :

1. Manusia (*Man*)

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia.

2. Material (*Material*)

Proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karna itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3. Mesin (*Machine*)

Perkembangan kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4. Metode (*Method*)

Metode yaitu melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikitbanyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6. Pasar (*Markets*)

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diuraisebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, pasar (*market*) merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telahditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan sepertidari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan evaluasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan yang mempelajari masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini mencakup dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Menurut Mangkunegara (2018:2) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegritasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Dessler (2018:6) menyatakan bahwa :

“Human Resource Management is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”. Dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2019:10) yang menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan dari beberapa pernyataan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan seni yang didalamnya terdapat kegiatan mengatur sumber daya dari tiap individu seperti merekrut, melatih, memberikan penghargaan kepada para karyawan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang memuaskan. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasionalnya. Menurut Hasibuan (2018:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan berfungsi untuk merencanakan kegiatan terhadap tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan dalam mengendalikan semua karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

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

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting dan kunci terwujudnya kerna tanpad disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu didalam organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan terwujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam perusahaan. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:14), yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, and job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right main 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 kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal dan horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2018:7) menyatakan bahwa tujuan MSDM antara lain sebagai berikut :

1. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
2. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dengan manajemen perusahaan.

5. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
6. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tujuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berhasil guna mencapai tujuan organisasi. Mencapai tujuannya, sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi dan menjaga karyawan yang berkualitas.

2.1.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan atau sampai kepada hukuman terhadap karyawan yang tidak bisa 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 menunjukkan suatu kondisi atau 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.

Menurut Mangkunegara (2019:123) yang menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.”

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:85) yang menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya yang akan menciptakan suasana yang tertib dan bebas dari kekacauan yang akan terjadi.”

Menurut Sinambela (2019:35) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, dengan mencerminkan sikap, kepatuhan, ketaatan atas semua peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan dan apabila peraturan yang sudah ditetapkan tidak

dipatuhi maka akan mendapatkan sanksi berupa sanksi ringan, sedang dan berat yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang sudah dilakukan, semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

2.1.3.2 Bentuk Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:129) mengemukakan bahwa terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Hasibuan (2018:130-131) mengatakan bahwa terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d. Peningkatan terhadap perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu pendekatan disiplin yang berasumsi bahwa

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka terdapat pendekatan terlebih dahulu supaya dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, disiplin dibagi menjadi 3 jenis yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

2.1.3.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:94) 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 menjalankan pekerjaan.
3. Peraturan 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.

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:89-90) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menghambat disiplin kerja adalah pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
2. Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana supaya dapat mengendalikan dirinya.
3. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dengan baik dalam perusahaan, apabila tidak ada aturan tertulis yang sudah pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Apabila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018:194-198) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan yang dilakukannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan prestasi kerja karyawan.

6. Sanksi hukum

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi yang tidak sesuai, teladan pemimpin, balas jasa, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan dalam pekerjaan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:85) yang menyatakan bahwa pada dasarnya ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan bagi seorang karyawan, yaitu :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Ketaatan terhadap waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat karyawan yang tepat.

- a. Penggunaan waktu secara efektif
- b. Melakukan absensi kehadiran
- c. Tidak pernah datang terlambat dalam bekerja

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Ketaatan terhadap peraturan yang sudah diterapkan perusahaan pada dasarnya harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap karyawan.

- a. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja.
- b. Cara berpakaian yang rapih
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan

3. Taat Dalam Berperilaku Baik

Ketaatan dalam berperilaku dapat ditunjukkan dengan cara melakukan hubungan yang baik antar rekan kerja.

- a. Bertingkah laku dengan baik terhadap konsumen
- b. Bertingkah laku dengan baik terhadap rekan kerja
- c. Bertingkah laku dengan baik terhadap pimpinan perusahaan

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari disiplin kerja yang akan dipakai untuk penelitian menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:85) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap perilaku dan tanggungjawab.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang memiliki peran dalam membantu penyelesaian tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas bagi para karyawannya.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Afandi (2018:66) yang menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan perusahaan di mana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Robbins & Coulter (2018:38) menyatakan bahwa :

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals”.

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan.

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 (2018:21) yaitu

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

- 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.
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 diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi terhadap dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2018:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Dekorasi di tempat kerja

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

4. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara yang bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

8. Bau yang kurang enak di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama untuk mengukur perubahan yang terjadi, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sarwoto dalam Sedermayanti (2018:46) yaitu:

1. Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :
 - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara tempat kerja
 - c. Penataan ruang tempat kerja
2. Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :
 - a. Peralatan pendukung kerja
 - b. Seragam atau pakaian kerja
 - c. Kebersihan tempat kerja
3. Dimensi sarana dan prasarana, dengan indikatornya :
 - a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja.
 - b. Fasilitas tempat kerja

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yang akan dipakai dalam penelitian menurut Sarwoto dalam Sedermayanti (2018:46) yaitu pemanfaatan energi, peralatan tempat kerja dan sarana dan prasarana di tempat kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Salah satu penentu kemajuan kinerja pada organisasi tentu saja harus bisa mengelola kinerja pada karyawannya. Dalam mengelola kinerja karyawan dengan tepat pasti akan mempermudah jalannya organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika dalam pengelolaan kinerja karyawan tidak baik akan berakibat fatal dan membawa organisasi menuju kegagalan. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu lembaga atau perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju untuk kedepannya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Dapat dikatakan pula sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2018:16) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merujuk kepada pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2018:70) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Afandi (2018:83) yang menyatakan bahwa :

“Ditinjau dari sisi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja memiliki sejumlah tujuan. Salah satunya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan dalam hal sumber daya manusia yang umum mengenai promosi, pemindahan, dan pemecatan. Evaluasi juga mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh John Minner dalam Mangkunegara (2018:10) yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
 - a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
 - b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Sebagaimana untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
 - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau instansi tersebut.

2.1.5.3 Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh John Minner dalam Mangkunegara (2018:11) adalah sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*).

Secara singkat menurut John Minner dalam Mangkunegara (2018:13) mengemukakan beberapa prinsip dasar evaluasi kinerja yaitu :

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan manajer ingat saja.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi atau instansi. Disamping itu juga untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Masram & Mu'ah (2018:147) yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi, apabila suatu tujuan akhirnya dapat dicapai bahwa kegiatan tersebut sudah efektif dan efisien, karena hal yang paling utama dalam pekerjaan yaitu mencapai target atau tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
2. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.
3. Disiplin, adalah taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas karyawan dalam perusahaan.
4. Inisiatif, merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dalam kerjanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, menurut John Minner dalam Mangkunegara, (2018:75) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab semakin mereka berkembang, semakin produktif juga hasil dari kinerja mereka.

2. Motivasi Karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka

4. Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan yang berpusat pada pekerjaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dan juga produktivitas.

5. Perilaku Karyawan

Sikap kerja merujuk pada evaluasi atau kepentingan target pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya: organisasi, kelompok kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi, faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi mengacu pada membuat diri karyawan lebih terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:208) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sedangkan menurut John Minner dalam Mangkunegara (2018:70) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Ketepatan waktu.
- b. Hasil kerja.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan pada karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerja sama antara lain :

- a. Menjalinkan kerjasama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator inisiatif antara lain :

- a. Kemandirian.
- b. Kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa indikator dari kinerja karyawan yang akan dipakai dalam penelitian menurut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggungjawab, dan inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. berikut ini terdapat beberapa data penelitian terdahulu, sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p align="center">Budirianti, dkk (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees At Bank Rakyat Indonesia Mataram Branch Office</i></p> <p><i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol 7 No 11 (2020)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance At The Bank Rakyat Indonesia Mataram Branch Office</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work discipline 2. Work environment 3. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation 2. Job satisfaction 3. Research location
2	<p align="center">Lompoliuw, dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Manado</p> <p><i>Jurnal EMBA Vol 9 No 1 (2021)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Manado</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi 2. Lokasi penelitian
3	<p align="center">Komara & Elvison (2018)</p> <p>Pengaruh Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru</p> <p><i>PROCURATIO Vol. 6 No. 2 (2018)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masa kerja 2. Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Agus & Marpaung (2023)</p> <p><i>The Influence Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT. Bank Sumut Branch Of Sipirok</i></p> <p><i>Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide (Cashflow) Volume 2 Issue 2 (2023)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance At PT. Bank Sumut Branch Of Sipirok</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work discipline</i> 2. <i>Work environment</i> 3. <i>Employee performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Compensati on</i> 2. <i>Research location</i>
5	<p>Baeha & Sinaga (2023)</p> <p>Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat</p> <p><i>Jurnal Perbankan Syariah dan Manajemen Bisnis Islam Vol 1 No 1 (2023)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
6	<p>Nursiti & Angriani (2023)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Utama di Jakarta Selatan</p> <p><i>Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) Vol 10 Edisi 1 (2023)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Utama di Jakarta Selatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Fajri & Heikel (2023)</p> <p><i>Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU</i></p> <p><i>Enrichment: Journal of Management Volume 13 No 1 (2023)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance At PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work discipline 2. Work environment 3. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Research location
8	<p>Ibrahim & Sanusi (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran</p> <p><i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Volume 9 Nomor 1 (2023)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
9	<p>Mashudi, dkk (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)</p> <p><i>Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Volume. 1, Nomor. 2 (2020)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Aminur (2022)</p> <p><i>The Effect of Work Environment, Commitment and Discipline on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Makassar</i></p> <p><i>Golden Ratio of Data in Summary, Vol.2, Issue.2 (2022)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance At PT. Bank Rakyat Indonesia Makassar</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work discipline</i> 2. <i>Work environment</i> 3. <i>Employee performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Commitment</i> 2. <i>Research location</i>
11	<p>Erwansyah, dkk (2018)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)</p> <p><i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan Volume 7 Nomor 1 (2018)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Lokasi penelitian
12	<p>Siregar & Rokan (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah</p> <p><i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia Volume. 7, Nomor. 12 (2022)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos kerja 2. Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	<p>Noviarita, dkk (2021)</p> <p><i>The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees in Bank BRI Syariah Tugumulyo Branch, Bandar Lampung, South Sumatra</i></p> <p><i>Economica: Jurnal Ekonomi Islam Volume 12, Nomor 1 (2021)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline have a positive and significant effect on employee performance At Bank BRI Syariah Tugumulyo Branch, Bandar Lampung, South Sumatra</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work discipline</i> 2. <i>Employee performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Leadership</i> 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Wages</i> 4. <i>Research location</i>
14	<p>Sondakh, dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado</p> <p><i>Jurnal Productivity, Volume 4 Nomor 1 (2023)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
15	<p>Zillah, dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan</p> <p><i>Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Volume 3 Nomor 1 (2022)</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Pelatihan 3. Pengawasan 4. Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	<p>Siswadi & Lestari (2021)</p> <p><i>Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office</i></p> <p><i>International Journal of Economic, Technology and Social Sciences Volume 2, Nomor 1 (2021)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline have a positive and significant effect on employee performance At PT. Bank Sumut Medan Head Office</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work discipline 2. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work motivation 2. Emotional intelligence 3. Research location
17	<p>Pangabean, dkk (2022)</p> <p><i>The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Compensation On Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office</i></p> <p><i>Jurnal Of Humanities, Social Sciences And Business Volume 2 Nomor 1 (2022)</i></p>	<p><i>The result of study show that work environment have a positive and significant effect on employee performance At Bank BTN Medan Branch Office</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work environment 2. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work motivation 2. Compensation 3. Research location
18	<p>Arsita & Ernanda (2022)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on the Employee Performance of Bank Indonesia Medan</i></p> <p><i>International Journal Of Global Economics and Finance Volume 1 Nomor 2 (2022)</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline have a positive and significant effect on employee performance At Bank Indonesia Medan</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work discipline 2. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizational culture 2. Research location

Sumber : Hasil diolah peneliti (2023) dari berbagai jurnal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel *independent* dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori dan wawasan yang digunakan dalam melakukan perbandingan serta membantu kelancaran penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek paling penting suatu instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam instansi tersebut.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2018:70) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi yang diberikan.

Pada sub-sub penelitian ini, akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori yang digunakan dan menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan tenaga kerja dapat meliputi memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen yang akan menyetorkan dana, mengambil dana serta membuat kartu atm beserta tabungan kepada Bank. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan.

Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2018:9) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Berdasarkan yang telah disampaikan dapat diartikan yaitu perusahaan lain telah menemukan bahwa memperbaiki lingkungan kerja dapat meningkatkan moral, menurunkan tingkat cedera dan menghasilkan laba atas investasi yang positif.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Lopoliuw, dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja.

Menurut penelitian dari Komara & Elvison (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat berarti bahwa secara parsial dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja dari perusahaan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian dari Baeha & Sinaga (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat kepada karyawannya. Karena lingkungan yang tenang dan nyaman akan menaikkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai lingkungan kerjanya, karena apabila seorang karyawan nyaman dalam bekerja maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kerjanya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik karyawan, sangat sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:85), yang menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, yang akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan yang akan terjadi.”

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Sondakh, dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik kerja bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Siregar & Rokan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan apabila disiplin kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah baik maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik.

Menurut Nursiti & Angriani (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada Bank BCA Kantor Cabang Utama di Jakarta Selatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan semakin baik seiring meningkatnya disiplin.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai kedisiplinan terhadap karyawannya, dengan memberikan ketegasan dalam menjalankan setiap pekerjaannya yang berlandaskan dengan peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan supaya karyawan dapat bersikap lebih disiplin sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Perusahaan dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya yang berdasarkan dari kinerja masing-masing karyawan demi mencapai tujuan bersama.

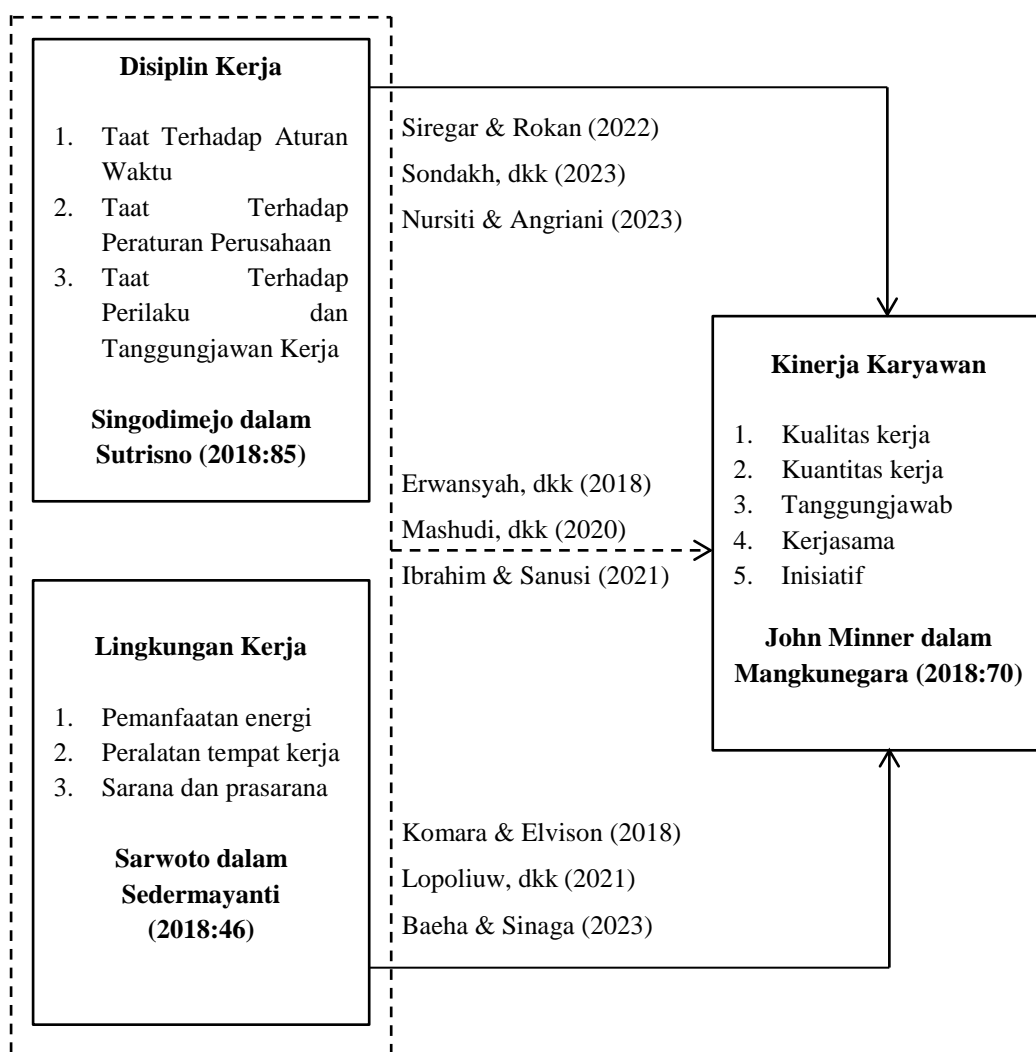
Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Ibrahim & Sanusi (2021) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan dan semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya.

Menurut penelitian dari Mashudi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja para karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.

Menurut penelitian dari Erwansyah, dkk (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran tersebut, maka penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan pada gambar paradigma penelitian seperti pada Gambar 2.1 berikut ini :

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori yang merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

“Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.