

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Dimulai dari pengertian secara umum sampai pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai rumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara *etimologi* kata manajemen diambil dari Bahasa Prancis kuno, yaitu “*management*” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan,

pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut George R. Terry (2021), manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Karena manajemen diartikan mengurus, mengelola, dan mengatur. Maka yang diatur disini yaitu semua unsur-unsur manajemen yang terdiri dari “*man, money, methods, materials, machines, and market*” disingkat dengan 6M.

Selanjutnya menurut T. Hani Handoko (2019), ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan:

1. Manajemen diperlukan agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai.
2. Manajemen juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan- tujuan, sasaran, dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang mempunyai kepentingan dalam organisasi.
3. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Sebuah perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan manajemen dalam beberapa hal mencakup manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen operasional, manajemen keuangan dan manajemen resiko.

Definisi manajemen juga disampaikan oleh R. Supomo (2018:1) manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

dan dengan manajemen yang baik maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen yaitu bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi yang memanfaatkan unsur-unsur 6M. manajemen juga merupakan kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi maupun mengatur kehidupan sehari-hari untuk bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Dikatakan proses karena memiliki beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu, *planning, organizing, actuating* dan *controlling*.

Fungsi manajemen dalam sebuah perusahaan adalah untuk mengatur jalannya pekerjaan agar semua hal berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Menurut George R. Terry (2019:10) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *Planning*, menentukan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar gapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. *Organizing*, mengelompokan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Actuating*, penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai

tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan

4. Controlling, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan dan pengambilan tindakan-tindakan korelatif.

Salah satu fungsi manajemen yang penting adalah perencanaan atau planning. Adapun fungsi- fungsi manajemen menurut suhardi (2018:31) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2. Pengorganisasian

Mengelompokan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

4. Pengawasan

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

Secara garis besar, fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan proses dari suatu aktivitas yang dilakukan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur SDM, sampai dengan pengendalian. Fungsi manajemen menurut Robbins

(2018:20) dalam bukunya *Management consists of planning, organizing, leadership, and controlling*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana aspek bekerja sama dengan baik dan daitur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercipta sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Dalam menjalankan fungsi manajemen, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang disebut juga sebagai unsur-unsur manajemen. Tindakan untuk membuat sekumpulan orang bisa mencapai tujuannya atau sesuai dengan target. Setiap unsur ini memiliki hubungan yang sangat saling berkaitan dan tidak terpisahkan satu dengan lainnya. Adanya unsur-unsur manajemen ini bisa membantu kita untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:12-20)

a. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan pnggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan menjalankan aktifitas-aktifias untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengeloan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efesien.

b. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor terpenting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksanakan tanda adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

c. Material (*Material*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap jual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Mesin (*Machine*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

e. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

f. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhitungkan pesaing.

Unsur manajemen merupakan tindakan yang sekumpulan orang capai dari sebuah tujuan sesuai target pencapaian. Elemen dalam unsur ini penting agar bisa membuat sekelompok orang mencapai tujuannya tersebut. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (2019:28) tentang unsur manajemen, terdiri atas *man*, *money*, *materials*, *machines*, *methods* dan *market*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Manusia (*Man*): manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
- b. Bahan (*Materials*): bahan adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa.
- c. Pasar (*Market*): pasar merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembakikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.
- d. Mesin (*Machine*): mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk mengasilkkan barang dan jasa
- e. Uang (*Money*): uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yng dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang tlah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji.

Unsur manajemen adalah tindakan untuk membuat sekumpulan orang bisa mencapai tujuannya atau sesuai dengan target. Menurut George R Terry (2019:50)

unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in management*” yaitu *Man, Money, Material, Machine, Methods, dan Market*.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan mengenai unsur manajemen, dapat disimpulkan bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruanglingkup organisasi atau perusahaan yang mana apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasia atu perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada berbagai ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Amirul et al (2019:6) manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengedaan rekurtmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Menurut Kaehler (2021:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Menurut Edwin B. Plippo (2021:197) menyatakan bahwa *Personnel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual and societal goals.*

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah diruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia disuatu organisasi dapat diklasifikasikan beberapa fungsi. Menurut Ganyang (2018:7) fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar menjadi dua bagian yaitu:

1. Fungsi Manjerial

a. Perencanaan

Berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antara individu, kelompok dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.

d. Kepemimpinan

Membuat individu, kelompok dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Menjamin pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksana dan pengendalian tersebut akan melewati empat tahapan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan karyawan

Berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain berupa tes potensi

akademik, wawancara, tes psikologis dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan pada level karyawan operasional beberapa *technical skill* dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarah kepada *conceptual skill* dengan biaya yang cukup tinggi.

c. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah dan insentif. Ada juga berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

d. Program Integrasi Karyawan

Program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin dan partisipasi antar karyawan

e. Pemeliharaan Karyawan

Ditunjukkan agar karyawan merasa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun, atau karena kontak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan juga bisa disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

Dalam dunia kerja yang kompetitif, memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen SDM adalah kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai kesuksesan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2018:13) terdapat sepuluh fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk memperoleh hasil manajemen secara maksimal, para manajer di dalam perusahaan haruslah mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada, yaitu:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi.

3. Pengarahan

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

Pengadaan

4. Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Pengembangan
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Pemberhentian
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.
7. Pengendalian
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana.
8. Pengintegrasian
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
10. Kompensasi
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Menurut Gulick (2018:20) *management functions consist of planning, staffing, organizing, directing, coordinating and budgeting.*

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif mencapai tujuan perusahaan. Menurut Herman Sofyandi (2018;11) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditunjukkan untuk mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.

2. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sri Larasati (2018:10-11) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini produktivitas diartikan sebagai hasil produksi sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap musuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut I Gusti Ketut Purnaya (2018:6-7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab

secara strategis, etis dan sosial. Hal ini mencakup tujuan seperti meningkatkan kinerja karyawan, memastikan kepuasan karyawan terhadap management, mempromosikan nilai-nilai tempat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat bermanfaat bagi organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap

pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di lingkungan perusahaan. Berikut beberapa definisi mengenai lingkungan kerja mengikuti para ahli: (Darmadi, 2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Affandi (2019:59) 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. Lalu lingkungan kerja menurut Robbins (2019:125) *as an environment that refers to intitutions or forces that are outside the organization, and have the potential to influence organizational peformance.*

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Segala sesuatu atau alat perkakas yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena itu lingkungan kerja yang baik mempunyai

pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja optimal.

Adapun lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Robbins (2018:40) *the physical work environment is all physical conditions around the workplace that can effect employees either directly or indirectly. The physical work environment can be divided into two categories, namely: work environment that is directly releted to employees such as work centers, chairs, tables, and so on. The non-physical work environment is all conditions that occur releted to work relationships, both relationships with superiors, relationships with fellow colleagues or relationships with subordinates.*

Terdapat para ahli mengemukakan menurut Sedarmayanti (2019:19) menyatakan bahwa garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga 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 keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara karyawan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal).

Selanjutnya menurut para ahli Sedarmayanti (2019:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dan pimpinan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny (2019:58) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh

perasaan manusia. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Tidak hanya itu lingkungan kerja juga memiliki faktor-faktor menurut The Liang Gie (2020:50) *influencing factors include light air color and sound.*

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dari beberapa pendapat yang akan menjelaskan mengenai dimensi dan indikator lingkungan kerja penulis menggunakan pendapat menurut Affandi (2019:59), berikut pendapat dari beberapa ahli:

Dimensi lingkungan kerja yang terdiri lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pencahayaan

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

b. Kebisingan

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

c. Fasilitas

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan.

b. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Komunikasi antar pegawai

Komunikasi antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

d. Keamanan

Suatu keadaan yang aman, selamat dan sehat baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja, unsur-unsur penunjan yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan baik berupa materil ataupun nonmateril.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat ditandai dengan adanya sikap saling menghargai antar rekan kerja, baik itu sesama, atasan, maupun bawahan. Maryati (2021:26) mengemukakan indikator lingkungan kerja diantaranya:

1. Pencahayaan Tempat Kerja

Pencahayaan yang baik akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat dan tingkat prduktivitas semakin meningkt.

2. Temperatur/tingkat suhu di tempat kerja

Merupakan tingkat suhu dalam ruang kerja atau berada pada lingkungan sekitar karyawan tersebut beraktivitas.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tersedianyan ventilasi udara yang cukup agar setiap karyawan dapat menghirup oksigen (O₂) dan melepaskan carbon dioksida (CO₂) sehingga karyawan tetap merasakan kesegaran ruangan dan mampu bertahan selama melakukan pekerjaannya masing-masing.

4. Keamanan

Sebuah perusahaan akan membuat peraturan kepada seluruh sumber daya manusia yang wajib dierhatikan secara bersama demi mnciptakan keamanan selama bekerja baik aturan untuk penggunaan peralatan demi keamanan

lingkungan serta keamanan terhadap barang-barang yang dimiliki karyawan sehingga dipastikan dalam perusahaan tidak ada orang-orang yang berniat jahat.

5. Hubungan dalam pekerjaan

Merupakan keadaan lingkungan terkait adanya relasi karyawan dengan atasan atau sesamanya, dari interaksi antar atasan dengan karyawan maupun dengan sesama rekan kerja yang baik menjadi tolak ukur hubungan kerja yang kondusif.

6. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

7. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

8. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Affandi (2019:59) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Peralatan kerja
- b. Fasilitas kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan Affandi (2019:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan karyawan
- b. Hubungan rekat kerja setingkat

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi ataupun perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan Untuk dapat memahami pengertian yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia di dalam penelitian ini, maka akan di kemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Siswanto (2019:291) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2019: 193) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Edy Sutrisno (2020:89) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Daniel Walter (2019: 33) menyatakan bahwa “*Work discipline is defined as a person's ability to maintain focus on goals and follow a predetermined*

plan of action yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempertahankan fokus pada tujuan dan mengikuti rencana tindakan yang telah ditetapkan”.

Menurut James Clear (2018:10) menyatakan bahwa “*Work discipline or work discipline is defined as the ability to remain consistent in the desired habits and avoid temptations that can interfere with productivity* yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk tetap konsisten pada kebiasaan yang diinginkan dan menghindari godaan-godaan yang dapat mengganggu produktivitas.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah salah satu sikap menghormati, patuh dan takut terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak secara tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak, kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian disiplin kerja dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan ketekunan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:292) tujuan disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan umum

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

2. Tujuan Khusus

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sabaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

Henry Simamora (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi". Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dua tujuan yaitu khusus dan umum yang mana itu semua bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

2.1.4.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh atasan. Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2020:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya bejanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

Menurut Burhannudin (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat ikut memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

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

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah,

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berdasarkan fakto-faktor disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya muncul dari internal maupun eksternal dalam dirinya, sehingga disiplin kerja tercipta karena adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dengan setiap karyawan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lijan poltak sinambela (2018:335) dimensi dan indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, diataranya:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya maka pegawai tersebut telah memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran yaitu:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator yang mempengaruhi tingkat kewaspadaan karyawan yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang berlaku dimana standar kerja tersebut telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja perusahaan. Berikut indikator standar kerja yaitu:

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

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dalam pelaksanaan kerja karyawan ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud yakni demi kenyamanan dan kelancaran dalam kegiatan bekerja yang dilakukan karyawan. Berikut indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suatu suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Berikut indikator etika kerja yaitu:

- a. keserasian
- b. Saling menghargai

Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (2020) dibagi menjadi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam pulang
 - c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan
 - c. Kepatuhan bekerja
3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Tanggung jawab dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tugas.
 - b. Cara berhubungan dengan unit kerja lain

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:213) menjabarkan tentang dimensi kedisiplinan kerja yang dibagi dalam tiga dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Dengan tiga indikator antara lain:

- a. Kesesuaian jam masuk

- b. Kesesuaian jam istirahat
 - c. Kesesuaian jam pulang
2. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Dengan dua indikator antara lain:
- a. Taat dalam cara berpakaian
 - b. Taat dalam bertingkah laku
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Dengan dua indikator antara lain:
- a. Rasa tanggung jawab
 - b. Kelancaran dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya disiplin kerja bias dilihat dari berbagai aspek seperti dimensi dan indikator di atas, dari dimensi serta indikator tersebut mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik, karena dalam membentuk disiplin kerja yang baik tersebut harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kerja seorang dalam sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:70) kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Jex dan Brit (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah keseluruhan perilaku pegawai dalam bekerja yang tidak hanya berhubungan dengan kinerja tugas, akan tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2021:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Aubrey C. Daniels dan Jon S.R. Thomas (2019:52) menyatakan bahwa “*Employee performance is the result of work produced by an employee in order to achieve organizational goals that are measured in various ways to solve problems and make decisions effectively*” yang artinya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan berbagai cara untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara efektif.”.

Kinerja menurut Jhon Minner (2019:15) menyatakan kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut John Shields (2020:47) Menyatakan bahwa *“Performance of employee performance is the ability and work result shown by an employee in carrying out his duties at work* yang artinya kinerja atau peforma karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja”

Berdasarkan uraian mengenai pengertian kinerja karyawan dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dari seorang karyawan yang dilihat dari berbagai aspek untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan kinerja karyawan menurut Sinambela (2019:503-504), yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.

3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan presentasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

Menurut Nurjaya (2020:50) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Pada dasarnya tujuan dari kinerja karyawan untuk mengetahui prestasi kinerja pegawai. Menurut Fatimah (2021:4) tujuan kinerja karyawan memiliki empat kategori yaitu:

1. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang menekankan perubahan - perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.

3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dan diharapkan. Mathis dan Jackson (2019:13) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Kinerja Karyawan Individu

- a. Faktor kinerja individu

Tiga faktor utama yang mempengaruhi cara kerja individu meliputi: kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat upaya yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi.

- b. Motivasi Individu

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk bertindak.

2. Hubungan Individual/Organisasi

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian organisasi bergantung pada upaya karyawan yang memenuhi syarat dan termotivasi untuk melakukan

pekerjaan mereka dengan baik, organisasi telah menunjukkan berulang kali bahwa hubungan individual itu penting dan harus dikelola secara efektif.

3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Ketidakpuasan kerja terjadi ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi pribadi dan profesional menentukan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya atau berkomitmen pada organisasi lebih mungkin untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.

4. Retensi sumber daya manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudah-mudahan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kemukakan oleh para ahli. Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

2. Kompensasi

Segala hal yang diterima karyawan baik berupa fisik maupun non fisik

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

4. Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

5. *Job insecurity*

Kondisi karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau cemas dan tidak aman yang dikarenakan kondisi yang tidak aman

Didalam dunia kerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Robbins (2019:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja
3. Komitmen
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu
5. Motivasi

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada beberapa yaitu kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *job insecurity*.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:70), berpendapat bahwa indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja yaitu yang menghubungkan proses kerja dengan hasil pekerjaan, yang dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien individu dalam melakukan pekerjaan yang didukung sumber daya lainnya. Adapun indikator kualitas kerja yaitu: kerapihan, ketelitian, kesesuaian.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau batas hasil yang harus dicapai seseorang dalam jangka waktu yang ditentukan oleh manajemen perusahaan. Adapun indikator kuantitas kerja yaitu: kecepatan, target kerja.
3. Tanggung jawab, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, ditanggung oleh karyawan jika pekerjaan tersebut masih tidak sesuai dengan harapan manajemen. Adapun indikator tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan hasil kerja.
4. Kerjasama, yaitu sikap atau perilaku setiap karyawan mengenai kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.
5. Inisiatif merupakan suatu bentuk pergerakan dari dalam diri untuk dapat melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah. Adapun indikator inisiatif yaitu: kemandirian dan kemauan dalam bekerja.

Indikator kinerja karyawan adalah sebuah tools yang digunakan untuk menilai, mengukur tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya ditempat kerja. Menurut John Miner (2019:15) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapih dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu

3. Kerjasama

Dengan melakukan kerjasama, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan.

4. Waktu kerja

Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

Dapat didefinisikan indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Bernardin (2020:80) *there are four indicators to measure employee performance, namely work quantity, work quality, knowledge, and cooperation.*

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, waktu kerja, efektivitas, kemandirian, ketepatan waktu, inisiatif dan tanggung jawab.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | perbedaan |
|----|--|--|---|--|--|---------------------------|
| 1. | Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JURNAL LENTERA BISNIS Vol. 12, No. 2 (2023) DOI: 10.34127/jrlab.v12i2.771 | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Horiguchi Engineering Indonesia | Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif metode survey dengan tipe penelitian deskriptif dan asosiatif | hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. | Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja | Berbeda tempat penelitian |
| 2. | Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny | Penelitian ini bertujuan untuk | Penelitian ini mengguna | Lingkungan kerja dan disiplin | Variabel lingkungan kerja, | Berbeda tempat penelitian |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|---------------------------|
| | <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan</p> <p>Jurnal Renaissance Vol. 6 No. 1 (2021) DOI: 10.53878/jr.v6i1.139</p> | mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan | kan metode kuantitatif | kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. | disiplin kerja, kinerja | |
| 3. | Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh | Metode penelitian yang digunakan adalah | pelatihan dan lingkungan kerja memiliki | Variabel lingkungan kerja dan kinerja | Pelatihan |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Suber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil penelitian | persamaan | perbedaan |
| | <p>Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinal Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, Vol. 5, No. 1 (2019) DOI: https://doi.org/10.22487/jimut.v5i1.134</p> | pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja | Kuantitatif | pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Sipil UKM Koperasi Sulawesi Provinsi Sulawesi Tengah | | |
| 4. | Sunarno | Tujuan penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap | Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif | Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan | Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja | Berbeda tempat penelitian |

| | | | | | | |
|-----------|--|---|--|--|---|----------------------------------|
| | Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 (2021) DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554 | terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. | | disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat | | |
| 5. | Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, Arga Sutrisna Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja | Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi | metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei dengan | Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Melalui | Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja | Variabel motivasi kerja, kinerja |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan penelitian | Metode penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya) Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2 (2022) DOI: https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119 | Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Survei pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya | menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuisioner yang disebar pada 30 responden yang merupakan Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya | Motivasi kerja | | |
| 6. | Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja | Penelitian ini menggunakan metode kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja | Variabel disiplin kerja, kinerja | Variabel fasilitas kerja |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|---|---|---|---------------------------------|
| | Melalui Motivasi Kerja Jurnal Sains Manajemen Vol. 7, No. 1 (2021) https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277 | terhadap kinerja karyawan | | berpengaruh positif dan signifikan | | |
| 7. | Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja | Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif | Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan | Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja | Budaya organisasi, kepemimpinan |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING Vol. 6, No. 1, (2022) DOI: 10.30871/jamav6i1.3960 | terhadap kinerja karyawan. | | dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | | |
| 8. | Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat | Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan teknik observasi dan kuesioner. | Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh | Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja | Berbeda tempat penelitian |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| | 1, No.1, (2021) DOI: 10.32493/jmwv 1i1.9625 | | | h signifikan terhadap kinerja pegawai. | | |
| 9. | Rizal Nabawi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 2 (2019) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667 | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan | Metode yang digunakan adalah kuantitatif | Hasil penelitian menunjukk an bahwa secara parsial Lingkunga n Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaru h signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan | Lingkunga n kerja, kinerja | Kepuasan kerja, beban kerja |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | | Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang | | Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang | | |
| 10. | Nailul Muna, Sri Isnowati Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt LKM Demak Sejahtera) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5, No. 2 (2022) DOI: | Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembang an karir terhadap kinerja karyawan. | Metode kuantitatif deskriptif | Hasil penelitian ini menghasil kan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaru h signifikant erhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengemba | Disiplin kerja, kinerja | Lingkunga n kerja |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|---|---|-------------------------|---|
| | 10.36778/jesyav5i2.652 | | | ngan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | | |
| 11. | Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No.1 (2019) | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia | Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. | Disiplin kerja, kinerja | Lingkungan kerja, kepuasan kerja |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumebr, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | DOI: http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080 | | | | | |
| 12. | Nazaruddinaziz, Dina Mulia Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2 No. 2 (2022) DOI: https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155 | Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat | dapun metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | Lingkungan kerja | Disiplin kerja, kinerja, motivasi, pelatihan kerja, produktivitas kerja |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|--|---|-----------------------------------|
| 13. | Herman Philips Dolonseda, Sjeddie R. Watung Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis, Vol. 1, No. 2 (2020) https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297 | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe | Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei, dimana instrumen penelitian berupa angket yang telah diuji dan memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe | Lingkungan kerja, kinerja | Disiplin kerja. Etos kerja |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 14. | Sahlan Lubis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 (2020) DOI: https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391 | tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. | Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif | Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru | Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja | Motivasi kerja |
| 15. | Sri Lestari, Dilla Afifah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja dan pelatihan terhadap | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak | Disiplin kerja, kinerja | Lingkungan kerja, pelatihan kerja |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|--|-------------------------|--|
| | Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 3, No. 1 (2020) DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279 | kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). | | berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | | |
| 16. | Ryani Dhyan Parashakti, Dewi Noviyanti Pengaruh Motivasi, Lingkungan | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. | Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan | Lingkungan kerja | Motivasi, pelatihan kerja, produktivitas kerja |
| No | Nama peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2 (2022) DOI: 10.47709/jebma v1i2.994 | kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. | | Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan | | |
| 17. | Rabukit Damanik Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan Vol.5, No.2, (2019) DOI: | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. | Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain ex post facto | Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru | Disiplin kerja, kinerja | Lingkungan kerja |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|--|--|--------------------------------|
| | https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231 | | | | | |
| 18. | <p>Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun</p> <p>Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. 1, No.1 (2021)</p> | <p>tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT. Provinces Group Jakarta Selatan</p> | <p>Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen</p> | <p>Disiplin kerja, kinerja</p> | <p>Motivasi</p> |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | DOI: https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530 | | | melalui uji F | | |
| 19. | <p>Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin</p> <p>Jurnal Maksipreneur Vol. 8, No. 2 (2019) DOI: https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin .</p> | <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut</p> | <p>Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja</p> | <p>Komitmen organisasional</p> |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|-------------------------|---|
| | 0.30588/jmp.v8i2.425 | | | berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. | | |
| 20. | Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu Pengaruh Disiplin kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif | Berdasarkan hasil uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap | Disiplin kerja, kinerja | Kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja |
| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun | Tujuan Penelitian | Metode penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| | Karyawan PT Zurich Topas Life Batam Jurnal Dimensi, Vol. 8, No. 2 (2019) DOI: https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166 | kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. | | kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | | |

Data: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model kompetensi tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu Lingkungan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Pegawai (Y).

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman Philips Dolonseda, Sjeddie R. Watung (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan

(2022) penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius (2019) penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman bagi karyawan maka kualitas kinerja akan menurun.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan yang mentaati aturan baik dari kedatangan saat pulang dalam bekerja biasanya memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Rona Tanjung, Susi Susanti Manula (2019) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja akan semakin meningkat. Dari berbagai pengertian disiplin dan kinerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja meningkat.

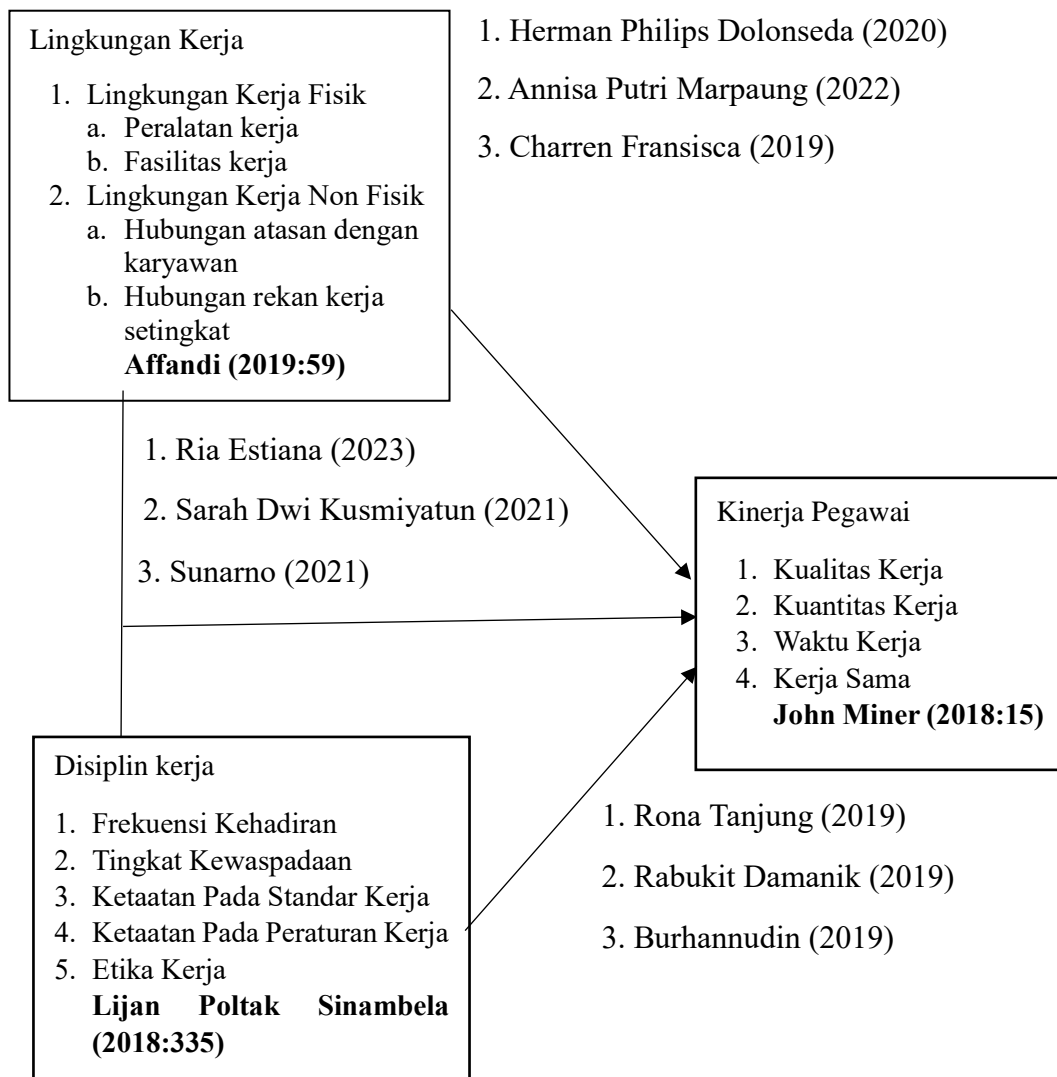
Sedangkan menurut Rabukit Damanik (2019) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan menurut Burhannudin,

Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan penulis, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja suatu usaha atau organisasi yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Semakin baik kedisiplinan terhadap organisasi maka semakin maksimal kinerja yang diberikan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh peneliti juga dilakukan oleh Ria Estiana, Nurul Giswa Karomah, Yoshia Agustin Saimima (2023) hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny (2021) hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarno (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menduga bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipoteses penelitian merupakan dugaan awal atas kesimpulan sementara hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan dalam kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.