

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajianpustaka ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus mengenai Sumber Daya Manusia, Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Secara umum, manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. manajemen di dasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara memberikan manfaat. manajemen dapat diartikan pula suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak.

Pengertian manajemen di dasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata

dengan cara memberikan manfaat. Manajemen memberikan arti yaitu memimpin, mengusahakan, mengendalikan, mengurus, serta mengelola. Pengertian manajemen secara ilmu dapat disebut sebagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan serta mengajarkan tentang proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan organisasi. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

M. Manullang (2018:2), menerangkan bahwa Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan Afandi (2018:1), mengemukakan 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*).

Lalu James Stoner yang dialih bahasakan oleh Desilia dan Harjoyo (2019:2), berpendapat bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Darft & Richard (2020:4) menerangkan bahwa “*Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*” yang

memiliki arti Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Selanjutnya Nurmadhani (2020:3) menjelaskan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, manajemen mengandung tujuan yang hendak dicapai, manajemen meliputi usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, didalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan dukungan manajemen dengan berbagai fungsinya yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi masing-masing. Kegiatan fungsi-fungsi tersebut memerlukan data dan informasi, dan akan menghasilkan data dan informasi pula. Berikut merupakan fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Afandi (2018:2) sebagai berikut :

1. “Perencanaan (*Planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan

dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggungjawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
3. Penyusunan personalia (*Staffing*), adalah proses rekrutmen, pemberian latihan, pengembangan kemampuan kerja, penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman kerja sesuai kebutuhan organisasi.
4. Penggerakan (*Actuating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
5. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Penilaian (*Evaluation*) adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Definisinya ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil- hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil- hasil yang seharusnya dicapai.”

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, pengawasan dan penilaian, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik sasaran jangka pendek atau jangka panjang. Untuk mencapai itu, organisasi atau perusahaan harus terus menerus melaksanakan kegiatan mencari, menerima, menetapkan, mengembangkan, dan mendayagunakan pegawai secara efektif terencana dan terpadu.

Amstrong, M. & Baron, A. (2018:6) menyatakan bahwa *“Conceptually, human resource management (HRM) can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets – the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of*

the objectives of the business.” yang memiliki arti Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat dianggap sebagai pendekatan strategis dan koheren terhadap pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis.

Kemudian Simamora dalam Desilia dan Harjoyo (2019:3), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Lalu Robbins & Coutler (2019:2) mendefinisikan bahwa “*Human resource managements means the policies and practices one need to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising*”. Yang memiliki arti Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Edy Sutrisno (2019:5) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemerian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan sehingga dengan demikian efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan, kegiatan pendayagunaan manusia sangat menentukan sekali didalam keberhasilan suatu pengelolaan organisasi

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting bagi organisasi yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia dalam keberadaanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja. Larasati (2018:16) menyatakan bahwa sudah menjadi suatu tugas manajemen sumber daya manusia (karyawan) dapat seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan manajemen sumber daya manusia yang merasa puas

dan memuaskan baik itu terhadap perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer sumber daya manusia harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer sumber daya manusia perlu mencurahkan fungsi perencanaan yang di tujukan bagi perencanaan kebutuhan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan maksimal dan senyaman mungkin dengan harapan karyawan dapat mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan dengan maksimal.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya sehingga seluruh kegiatan kerja karyawan dalam organisasi terorganisir dengan baik dan terstruktural dalam kegiatan pekerjaannya.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan ini penting karena sebagai langkah awal untuk mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang telah dimiliki masing-masing.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan agar memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sejak awal.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini berkaitan dengan perekrutan karyawan, seleksi karyawan, orientasi jabatan hingga penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai.

d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi

sebelumnya, pemeliharaan karyawan sangat baik bagi kelangsungan berjalannya perusahaan agar sumber daya manusianya tidak mengalami penurunan dari segi kinerja dan prestasi.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

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

g. *Pemutusan Hubungan Kerja (Work Termination)*

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai, hal ini tentu harus disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan terhadap sumber daya manusianya dan kemampuan dari suatu perusahaan dalam memberikan hak berupa gaji agar sesuai antara pemasuka dan pengeluaran sehingga perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia mampu menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui pegawai

yang ada di dalam perusahaan. Berikut merupakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Serdamayanti (2017:10) :

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah – tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Funcional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan – tujuan yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan

agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan. dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang melaksanakan kegiatan bekerja sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam perusahaan dan bukan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan

perusahaan. Berikut beberapa pengertian Lingkungan Kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Afandi (2018:65) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sudaryo (2018:38), menyakatakn bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2019:21) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Suhardi (2019:299) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaanya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaanya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawankaryawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Lewis & Suprastha (2020:124) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang

dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bertujuan fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2018 : 12):

1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan

tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Cahaya

Cahaya besar manfaatnya dan sangat berguna untuk karyawan agar mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu sangat perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Cahaya atau penerangan yang kurang dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya bisa menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan

mengakibatkan cepat timbul rasa kelelahan didalam tubuh dan pada saat bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Suara Bising

Untuk menjaga kestabilan produktifitas kerja, atau untuk meningkatkan produktifitas kerja didalam perusahaan perlu untuk memperhatikan dan mengurangi suara yang mengganggu kinerja karyawan. Karena bunyi bising dilingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, oleh karena itu suara yang menggagu harus benar-benar dikurangi.

4. Penggunaan Warna

Warna disuatu ruangan itu mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna memberikan efek psikologis kepada karyawan, karena warna mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan seseorang, sifat dan pengaruh warna biasanya menimbulkan perasaan senang, ceria, sumpek dan lain-lain.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang tidak mempersulit karyawan untuk bergerak, dan juga mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja didalamnya. Tata ruang kerja hendaknya di desain sebaik mungkin untuk karyawan, sehingga dapat memberikan kesan nyaman bagi karyawan, untuk itu ruangan kerja harus ditata dengan baik dan juga mengacu kepada aliran kerja sehingga dapat mempermudah karyawan kerja, dapat juga unuk meningkatkan efisisensi dan memudahkan antar karyawan untuk koordinasi.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diberikan perusahaan dapat mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan ini tidak dapat diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Karena keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen-elemen yang ada di perusahaan tersebut secara bahu-membahu untuk menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Tetapi perusahaan harus memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja untuk karyawannya, agar dapat timbul semangat kerja dan gairah kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus bertanggung jawab atas kondisi karyawannya dalam bekerja.

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

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:26) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pencahayaan
- b) Kelembaban
- c) Kebisingan
- d) Pewarnaan
- e) Ruang gerak
- f) Fasilitas

g) Bau-bauan di tempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.4 Disiplin Kerja

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

2.1.4.1 Pengertian 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. Berikut beberapa pengertian Disiplin Kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Lijan Poltak Sinambela (2018:335) menyatakan 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.

Sementara itu Afandi (2018:2) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Lalu Bejo 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.

Selanjutnya Edy Sutrisno (2019:89) 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.

Sedangkan 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.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

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. Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang rela dan bersedia untuk mengikuti peraturan dan norma yang telah ditetapkan, apabila pegawai melanggar peraturan dan norma maka pegawai akan mendapatkan sanksi.

2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

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

1. Disiplin Preventif

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

2. Disiplin Korektif

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi 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 aparat atasan. Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2019:89-92) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan 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 pimpinan dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga

tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- 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 karyawan
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

2.1.4.4 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang diciptakan oleh perusahaan pasti memiliki tujuan agar setiap karyawannya mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan norma-norma perusahaan agar meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Semakin

baiknya produktivitas perusahaan maka akan berdampak baik pada bisnis itu sendiri dan akan merambat kepada beberapa aspek perusahaan baik karyawan maupun pemilik perusahaan.

Lijan Poltak Sinambela (2018:339) menyatakan bahwa tujuan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sehingga dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja terpenuhi maka tujuan-tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lijan Poltak Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut ini :

1. Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang

2.1.4.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang di jatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2017:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam satu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Disiplin

Berikut indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2019:291) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

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

- a) Kehadiran karyawan tepat waktu
- b) Absensi

2. Tingkat Kewaspadaan

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

- a) Teliti
- b) Perhitungan

3. Ketaatan pada Standar Kerja

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

- a) Mentaati peraturan kerja
- b) Tanggung Jawab

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

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

- a) Kepatuhan
- b) Kelancaran

5. Etika Kerja

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

- a) Suasana harmonis
- b) Saling menghargai

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena itu kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2018:480) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah perilaku individu di dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki.

Lalu 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 memiliki arti 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.

Sementara itu Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan John Miner (2017:67) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau

sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kinerja yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja karyawan sangat penting dilakukan baik didalam organisasi maupun di perusahaan, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin yang dilakukan oleh atasan secara langsung untuk mengetahui kinerja masing-masing karyawan. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2020:264) yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian. Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu mengetahui serta membantu perusahaan mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas pekerjaan mereka dan di mana karyawan dapat meningkatkan diri agar lebih selaras dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Afandi (2018:92):

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Menurut Amstrong (2018:194) kinerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun faktor lainnya yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan..

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Menurut Jhon Miner (2017:95) dimensi dan indikator kinerjanya adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sesuatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efesiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kerapihan kerja
- b. Ketelitian dalam bekerja

2. Kuantitas

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

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
- c. Kepuasan hasil kerja

3. Tanggung jawab

Tanggung Jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus di pertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum selesai dengan harapan pimpinan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Rasa tanggung jawab terhadap kerja
- b. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalankan hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dimensi kerja sama diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama antar rekan kerja
- b. Kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan masalah

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Dimensi inisiatif diukur dengan suatu indikator yaitu:

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

2.1.6 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. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaanya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Reffi Oktavia, Jhon Fernos (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada	Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.	Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi dan Objek penelitian berbeda.

	<p>Pencatatan Sipil kota Padang</p> <p>Jurnal Economina Volume 2, Nomor 4, April 2023</p>	<p>Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Padang.</p>		
2	<p>Nunu Nurjaya (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona</p> <p>Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1, Tahun 2021</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.</p>	<p>Tidak meneliti variabel Motivasi Kerja dan Objek penelitian berbeda.</p>
3	<p>Lenin & Syamsudin (2020).</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya.</p> <p>Jurnal Manajemen Saina dan Organisasi. Vol.1 No.3. Desember 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan Hotel</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja.</p>	<p>Tidak meneliti variabel Motivasi dan Objek penelitian berbeda.</p>
4	<p>Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019)</p> <p>Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel Motivasi Kerja dan Objek penelitian berbeda.</p>

	Bayur Padang Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019	pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang		
5	Sinta Herlini Putri (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Vol. 1 No. 1, Juli(2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu	Meneliti variabel disiplin kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja karyawan	Objek penelitian berbeda.
6	Triana Puji Rahayu & Lie Liana(2020) Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang) Special Issue Seminar Nasional Manajemen & Madic 6, Vol. 6 No. 3 Desember (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel stres kerja, kompensasi dan Objek penelitian berbeda
7	Sony Hersona and Iwan Sidharta (2017) <i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees'</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan	Meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel fungsi kepemimpinan, motivasi dan Objek penelitian berbeda

	<i>Performance</i> Journal of Applied Management (JAM) Vol 15 No 3, September 2017	terhadap kinerja karyawan		
8	Rizal Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.	Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja, Beban kerja dan Objek penelitian berbeda
9	Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny Sonny (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan Jurnal Renaissance Volume 6 Nomor 01, Mei 2021	Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan	Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	Objek penelitian berbeda
10	Doni Irawan, Gatot	Hasil penelitian	Meneliti	Objek penelitian

	<p>Kusjono, Suprianto (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, November 2021</p>	<p>menunjukkan bahwa Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja Secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>berbeda</p>
11	<p>Eric Hermawan (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta</p> <p>Jurnal Kajian Ilmiah Vol. 22 No. 2 Mei 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja.</p>	<p>Tidak meneliti variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Objek penelitian berbeda</p>
12	<p>Tubagus Angga Dheviests, Setyo Riyanto (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i></p> <p><i>International Journal of</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, self efficacy dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Gajah Tunggal Tbk</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel self efficacy dan objek penelitian berbeda</p>

	<i>Innovative Science and Research Technology</i> Volume 5, Issue 1, January – 2020			
13	Aswita Julia Rumondang (2020) <i>The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs</i> <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> Volume 5, Issue 11, November – 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Dalam Negeri	Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel motivasi dan objek penelitian berbeda
14	Deny Sudrajat, Dewi Dahlia, Edy Hartono dan Japar Sodik (2022) <i>Effect of Work Motivation and the Work Environment on Performance Employees PT. Pos Indonesia (Persero) of City of Cirebon</i> <i>Quantitative Economics and Management Studies</i> Vol. 3 No. 3 (2022)	hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan	Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak meneliti variabel motivasi kejadian objek penelitian berbeda
15	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)	hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan	Tidak meneliti variabel kompensasi dan objek penelitian

	<p><i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i></p> <p><i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 7, No. 8, September 2020</i></p>	<p>kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu</p>	<p>Kinerja</p>	<p>berbeda</p>
16	<p>Andi Amri, Ramadhi, Zulmi Ramdani (2021)</p> <p><i>Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: Pt. Pln (Persero) P3b Sumatera Upt Padang)</i></p> <p><i>International Journal of Educational Management and Innovation Vol.2, No.1, January 2021</i></p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) P3b Sumatera Upt Padang)</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan objek penelitian berbeda</p>
17	<p>Herawati, Erni Masdupi (2022)</p> <p><i>The Influence of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompensasi, motivasi dan objek penelitian berbeda</p>

	<i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 222, July 2022</i>	Umum M. Ali Hanafia Batusankar		
18	<p>Abdul Razak, Sarpan Sarpan, Ramlan Ramlan (2018)</p> <p><i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i></p> <p><i>International Review of Management and Marketing Vol 8, Issue 6, October 2018</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun memberikan dampak positif pada kinerja karyawan pada PT. ABC Makassar</p>	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan objek penelitian berbeda
19	<p>Isyana Emita, et. al (2021)</p> <p><i>The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000</i></p> <p><i>Journal Of Industrial Engineering &</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi dan objek penelitian berbeda

	<i>Management Research</i> Vol. 2 No. 1, February 2021			
20	Rianasari Bimanti Esthi & Inggritz Savhira (2019) <i>The Influence of Work Training, Competence and Discipline Work of Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa</i> <i>Journal of Research in Business, Economics and Education Volume 1, Issue 2, December 2019</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestarindo Perkasa	Meneliti variabel disiplin kerja dan Kinerja	Tidak meneliti variabel pelatihan kerja, kompetensi dan objek penelitian berbeda
21	Ferro Libes Septuri Siregar , Susi Evanita (2019) <i>The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Dicipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi</i> <i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124, 2019</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, iklim kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Royal Denai Bukittinggi	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja	Tidak meneliti variabel kepemimpinan transformasional, iklim kerja dan objek penelitian berbeda
22	Yurni Rahman, Abd. Kadim Masaong, Ikhfan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya	Meneliti variabel Lingkungan	Tidak meneliti variabel Budaya Kerja dan objek

	<p>Haris and Zulaecha Ngiu (2020)</p> <p><i>The Influence of the Work Culture and the Work Environment towards the Performance of the Civil Servants in Bone Bolango Government, Indonesia</i></p> <p><i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) Volume 4, Issue 1, 2020</i></p>	<p>kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Bone Bolango</p>	<p>Kerja dan Kinerja</p>	<p>penelitian berbeda</p>
23	<p>Yovie Ernanda, Jusrin Efrata, Yossy Pratiwi, Trisafira Harahap dan Hayanti Harefa (2022)</p> <p><i>The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan</i></p> <p><i>Journal of Management Vol. 12, No.2, 2022</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel Motivasi Kerja dan objek penelitian berbeda</p>
24	<p>Ida Abdul Gofar & Nurlinda (2021).</p> <p><i>The Influence of Work Culture, Work</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan objek penelitian</p>

	<i>Discipline and Motivation on Employee Performance PT DHL Supplychain Indonesia</i> <i>Journal of Research in Business, Economic and Educarion Volume 3, Issue 6, December 2021</i>	terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.		berbeda
25	Magito (2020) <i>The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of PT.Ass</i> <i>Dinasti International Journal Of Management Science, Vol. 2, No.1, September 2020</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak meneliti variabel Kompensasi dan objek penelitian berbeda

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Sugiyono (2022:60) mengemukakan pendapat bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual 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 menghubungkan antara variabel independen yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Landasan konsepsional model hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat

mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibidang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugastugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan.

(Beno & Irawan, 2019) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Reffi Oktavia & Jhon Fernos (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu didukung oleh penelitian Nunu Nurjaya (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan di PT. Hazara Cipta Pesona, maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Hasil tersebut memperkuat pendapat Sedarmayanti (2017:23), yaitu lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di

dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu yang tidak efisien.

Hal ini dapat didefinisikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat (kesinambungan yang searah). 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 dapat memperlancar tujuan dari perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan mau menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, dan ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Triana Puji Rahayu & Lie Liana (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dimiliki juga semakin baik. Dengan adanya disiplin yang baik, maka akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dapat diemban oleh seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain itu didukung oleh penelitian Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil tersebut memperkuat pendapat Supomo dan Nurhayati (2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma

yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Kedisiplinan tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan ditegakannya disiplin kerja dalam perusahaan maka karyawan akan lebih bertanggung jawab atas beban tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dan taat terhadap kebijakan yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya secara optimal.

2.2.3 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 organisasi. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus mampu mengembangkan semangat kerja

karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Dimana lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja apabila dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Sinta Herlini Putri (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

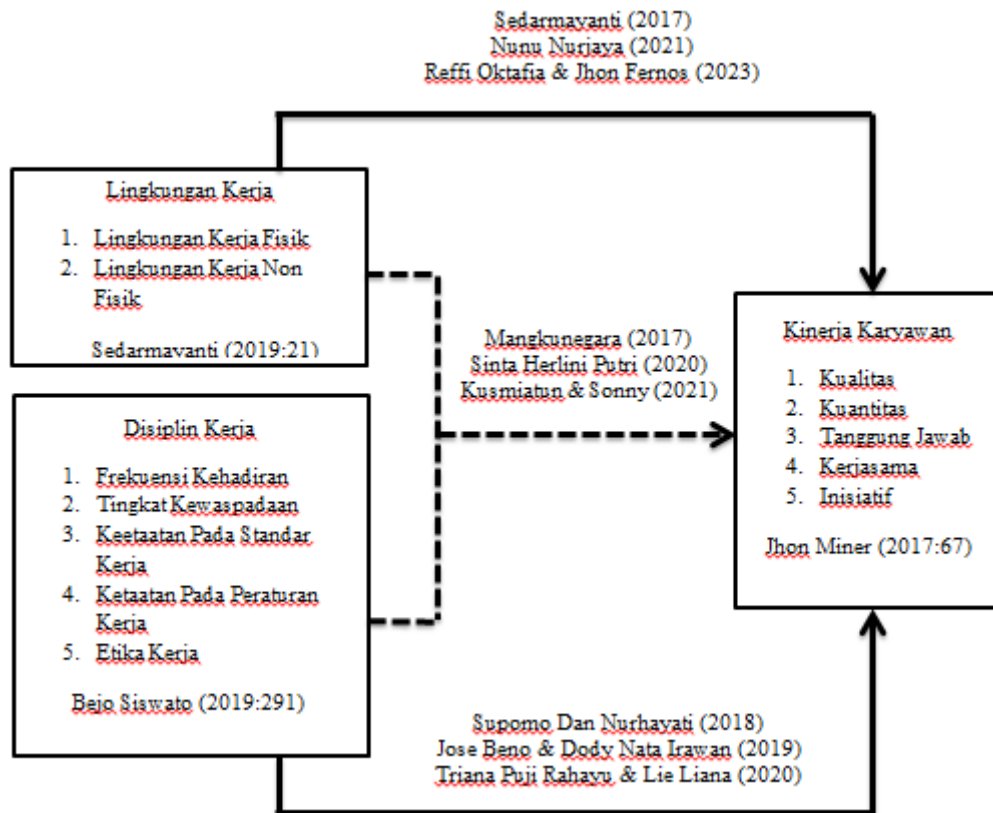
Selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun & Sonny (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Hal ini

mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan

2.2.4 Paradigma Penelitian

Menurut (Sugiyono 2022:42) mendefinisikan bahwa Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuan berdeda- beda. Baik tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang diamati, atau metode yang digunakan. Berikutnya disajikan gambar paradigma penelitian yang terbentuk dari penjelasan-penjelasan sebelumnya :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Keterangan:

———— = Berpengaruh secara parsial.

- - - - - = Berpengaruh secara simultan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Parsial

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