

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin mampu untuk dapat melatih dan membentuk individu dalam melaksanakan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin merupakan sebuah proses untuk dapat mengarahkan dan menimbulkan perasaan/inisiatif seseorang agar meningkatkan dan mempertahankan tujuan-tujuan organisasi, melalui aturan-aturan yang di telah ditetapkan.

Di dalam organisasi aspek disiplin menjadi prioritas dalam mendorong pertumbuhan organisasi. Dengan adanya aspek disiplin, individu/pegawai akan terpengaruh untuk memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedural, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut **Rivai (2011:285)** menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut **Davis dalam Mangkunegara (2011:129)** menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarahkan pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.”

Sedangkan menurut **Hasibuan (2013:193)** menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal”

Tabel 2.1
Definisi Pengertian Disiplin Kerja

Sumber	Definisi
Rivai (2011:285)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.
Mangkunegara (2011:129)	Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarahkan pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.
Hasibuan (2013:193)	Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.
Peneliti	Disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh organisasi untuk dapat mengelola karyawan dan mengubah perilaku individu. Dengan disiplin karyawan akan merasa bersedia dalam menaati aturan, sehingga karyawan dan organisasi mampu untuk mencapai optimal kinerja.

Dari tabel di atas definisi Disiplin kerja menurut peneliti merupakan aturan yang dibuat oleh organisasi untuk dapat mengelola karyawan dan mengubah perilaku individu. Dengan disiplin karyawan akan merasa bersedia dalam menaati aturan, sehingga karyawan dan organisasi mampu untuk mencapai optimal kinerja.

2.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut **Rivai (2011:285)**, terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan *displiner*.
4. Prespektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:194)**, menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifatnya vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.3 Indikator Disiplin kerja

Ada beberapa pendapat mengenai indikator disiplin kerja, menurut **Sutrisno (2011:94)** adalah sebagai berikut:

1. Tata terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut **Sinungan (2011:145)** indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2013:194)** mengemukakan indikator disiplin dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku
Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

Tabel 2.2
Indikator-indikator Disiplin Kerja

Sumber	Indikator
Sutrisno (2011:94)	<ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap aturan waktu • Taat terhadap aturan perusahaan • Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. • Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Sinungan (2011:145)	<ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap aturan waktu • Taat terhadap peraturan perusahaan • Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Hasibuan (2013:194)	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya • Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik • Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku
Peneliti	<ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap aturan waktu • Taat terhadap aturan perusahaan • Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Berdasarkan tabel diatas, peneliti mengambil tiga indikator disiplin kerja menurut **Sutrisno (2011:94)** yaitu taat terhadap aturan waktu. Selain itu penulis mengambil satu **Sinungan (2011:145)** yang meliputi taat pada aturan perusahaan. Kemudian terdapat dua indikator **Hasibuan (2013:194)** yaitu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Taat terhadap aturan waktu yang meliputi jam hadir karyawan dan jam keluar karyawan. Kedua mengenai taat pada peraturan perusahaan yaitu yang meliputi mengenai etika berpakaian/berpenampilan dan kebijakan penggunaan fasilitas perusahaan. Dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik yaitu meliputi bekerja tugas/*task* sesuai dengan *job deskripsi* yang diminta oleh atasan atau *client*.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang terpenting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja, lingkungan kerja mampu memberikan stimulus kepada pegawai terhadap kinerja yang baik. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila situasi kerja aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala yang menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut **Nitisemito dalam Nuraeni (2013:97)** menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memandai dan sebagainya.”

Menurut **Tohari (2012:126)** menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.”

Sedangkan menurut **Ahsyari (2012:109)** menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang fibebankan oleh perusahaan.”

Tabel 2.3
Definisi Pengertian Lingkungan Kerja

Sumber	Definisi
Nuraeni (2013:97)	Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner (AC)</i> , penerangan yang memadai dan sebagainya.
Tohardi (2012:126)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari hari.
Ahsyari (2012:109)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.
Peneliti	Lingkungan kerja merupakan kondisi/situasi lingkungan fisik atau non-fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dari tabel di atas definisi Lingkungan kerja menurut peneliti merupakan kondisi/situasi lingkungan fisik atau non-fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Menurut **Sadarmayanti (2011:26)** menyatakan bahwa secara lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Selain itu lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti; pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara/sarana atau umum seperti; rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Suasana kerja/Lingkungan non-fisik (*non-physical working environment*)

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

2.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan **Sedarmayanti (2011:27)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhir mnyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selau berusaha untk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar apabila terjadinya perubahan suhu tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi semua karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

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 bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengarkan kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya. Diantaranya pendengaran dan pamakin berkurang.

6. Bau-Bauan di Tempat Kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

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

8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, warna waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang dipengaruhi di tempat akan mempengaruhi konsentrasi kerja.

10. Guna di Tempat Kerja

Guna menjaga dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Nitisemito dalam penelitian **Pratama (2016:34)**, indikator lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) bagian, yaitu:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitaran karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intuk diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian **Fadilah (2017)**, indikator lingkungan kerja dapat menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Ukuran dan Tata Letak

Ukuran dan tata letak ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki ruang kerja yang lebih luas.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3. Sirkulasi udara.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat

kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas (team work) berjalan dengan lancar.

Tabel 2.4
Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Sumber	Indikator
Sedarmayanti (2011:27)	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/cahaya di tempat kerja • Temperatur di Tempat Kerja • Kelembaban di Tempat Kerja • Sirkulasi Udara di Tempat Kerja • Kebisingan di Tempat Kerja • Bau-Bauan di Tempat Kerja • Tata Warna di Tempat Kerja • Dekorasi di Tempat Kerja • Musik di Tempat Kerja • Guna di Tempat Kerja
Pratama (2016:34)	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana Kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan antara bawahan dengan pimpinan • Tersedianya fasilitas kerja
Fadilah (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran dan Tata Letak • Kebisingan • Sirkulasi udara • Keamanan di tempat kerja • Hubungan kerja antara bawahan dan atasan • Hubungan sesama rekan kerja
Peneliti	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/cahaya di tempat kerja • Temperatur di Tempat Kerja • Dekorasi di Tempat Kerja • Keamanan di tempat kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Berdasarkan tabel diatas, peneliti mengambil lima indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011:27)** yaitu meliputi Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur di tempat kerja, dan Dekorasi di Tempat Kerja. Selain itu penulis mengambil satu indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam penelitian **Pratama (2016:34)** yang meliputi hubungan dengan rekan kerja. Kemudian terdapat dua indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara dalam penelitian **Fadilah (2017)** yaitu keamanan di tempat kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

Penerangan/cahaya di tempat kerja meliputi mengenai ukuran penerangan lampu yang digunakan disetiap ruangan yang mempengaruhi tingkat penglihatan karyawan dalam melaksanakan tugas. Temperatur di tempat kerja yaitu adalah ukuran suhu ruangan yang mampu mempengaruhi kondisi nyaman karyawan pada saat berkerja. Dekorasi ditempat kerja meliputi kondisi tata warna ruangan yang baik, perlengkapan/peralatan bekerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu meliputi mengenai keharmonisan antar individu karyawan dan kelompok kerja yang mempengaruhi terhadap loyalitas pekerjaan dipereudahaan tersebut. Kemanan ditempat kerja yaitu yang kondisi dimana perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan terhadap karyawan. Dan hubungan antara bawahan dan atasan meliputi mengenai keharmonisan dan koordinasi bekerja antara bawahan dan atasan secara efektif.

2.3 Kinerja

Setiap organisasi memiliki aktifitas untuk menentukan tingkat keberhasilan dari suatu pekerjaan yang telah direncanakan. Aktivitas tersebut dapat diukur berdasarkan penilaian dari kinerja.

Menurut **Bangun (2012:231)**, menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).”

Menurut **Sinambela (2012:5)**, menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.”

Sedangkan menurut **Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:5)** menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tabel 2.5
Definisi Pengertian Kinerja

Sumber	Definisi
Bangun (2012:231)	kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>).
Sinambela (2012:5)	kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.
Sinambela (2012:5)	kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama
Peneliti	Kinerja adalah proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan keberhasilan pada periode tertentu berdasarkan persyaratan-persyaratan (standar kerja, target, dan sasaran kriteria) yang telah disepakati sesuai dengan harapan.

Dari tabel di atas definisi kinerja menurut peneliti merupakan proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan keberhasilan pada periode tertentu berdasarkan persyaratan-persyaratan (standar kerja, target, dan sasaran kriteria) yang telah disepakati sesuai dengan harapan.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Bangun (2012:234)** untuk penilaian kinerja dapat diukur dan ditentukan berdasarkan indikator-indikator tersebut:

1. Jumlah Pekerjaan

Indikator ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang menuntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk

lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut **Mangkunegara (2012:15)** kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sehingga kinerja memiliki indikator yang dapat diukur berdasarkan:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut Mitchel dalam **Sadarmayanti (2011:319)**, indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja adalah pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)

Kehadiran dan ketepatan waktu yaitu yang berkaitan dengan kesesuaian atau tindakan waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang

direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Inisiative*)

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakuakn oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadinya hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Tabel 2.6
Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Sumber	Indikator
Bangun (2012:234)	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Pekerjaan • Kualitas pekerjaan • Ketepatan waktu • Kehadiran • Kemampuan kerjasama
Mangkunegara (2012:15)	<ul style="list-style-type: none"> • Atribut individu • Upaya kerja • Dukungan organisasi
Sadarmayanti (2011:319)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kehadiran dan ketepatan waktu • Inisiatif • Kemampuan • Komunikasi
Peneliti	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Pekerjaan • Kualitas pekerjaan • Kemampuan • Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas, peneliti mengambil empat indikator kinerja menurut **Bangun (2012:234)** yaitu jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan. Kemudian terdapat dua indikator kinerja menurut **Mitchel dalam Sadarmayanti (2011:319)** yaitu kemampuan dan komunikasi.

Jumlah pekerjaan berkaitan kuantitas berapa banyak tugas (*task*) yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. Kedua kualitas pekerjaan meliputi akurasi kualitasn pelaksanaan pekerjaan dan kekonsistenan kualitas pekerjaan karyawan. Kemampuan meliputi mengenai pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya. Dan komunikasi meliputi mengenai keaktifan karyawan, koordinasi antar karyawan, dan koordinasi bawahan dengan atasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mampu memperbanyak teori digunakan dan mengkaji penelitian yang dilakukan. Maka dari itulah terdapatnya beberapa penelitian terdahulu sebelumnya mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebab itu analisa penelitian tersebut dipaparkan pada tabel berikut:

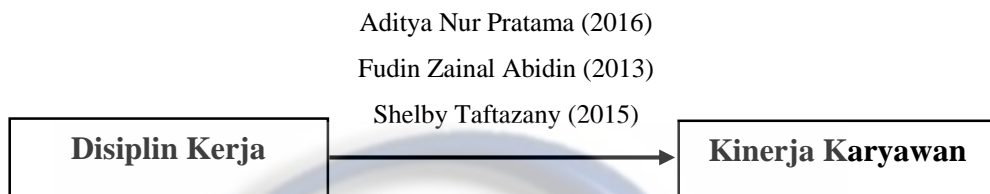
- a. Hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Disiplin kerja memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan penelitian terdahulu tentang kedua variabel tersebut dan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya akan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 2.7

Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber	Hasil Penelitian
Pratama (2016)	Berdasarkan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, $\beta=0,174^*$ (* $p<0,05$; $p=0,045$) dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,030.
Abidin (2013)	Berdasarkan hasil penelitian analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17.6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.420. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Taftazany (2015)	Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6.337 karena uji t hitung >2.02 maka terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
------------------	--



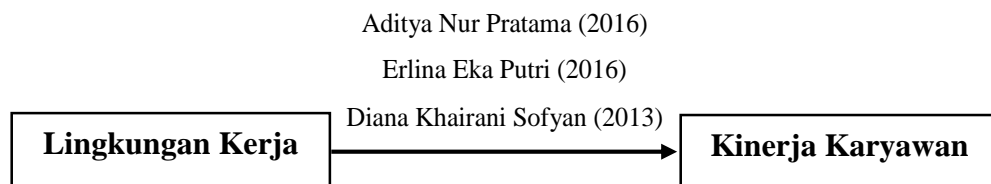
Gambar 2.1

Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- b. Hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memberikan stimulus untuk dapat memberikan produktifitas kerja. Penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel berikut:

Tabel 2.8
Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber	Hasil Penelitian
Pratama (2016)	Berdasarkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, $\beta=0,198^*$ (* $p<0,05$; $p=0,022$) dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,039
Putri (2016)	Dilihat dari koefisien determinasi secara parsial Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 17,3% dan signifikan sehingga berdampak pada kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.
Sofyan (2013)	Hasil yang diperoleh bahwa koefisien <i>Durbin-Watson</i> bernilai 0.801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.



Gambar 2.2

Hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

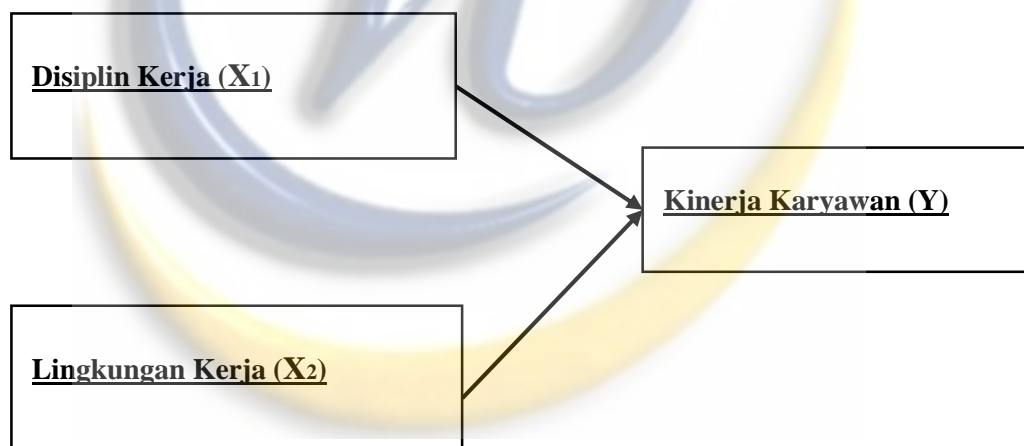
Kerangka penelitian dan Paradigma Penelitian dimaksud untuk menghubungkan pemikiran penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian. Di dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat dua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja adalah peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk dapat mengelola karyawan dari PT Neuronworks Indonesia dan merubah perilaku individu. Dengan adanya kedisiplinan pada rutinitas karyawan, maka karyawan akan merasa bersedia dalam menaati aturan, sehingga karyawan dan perusahaan mampu untuk pencapaian tujuan yang optimal. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya taat terhadap waktu, taat terhadap aturan perusahaan, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Taat terhadap waktu yaitu mengenai ketepatan datang karyawan datang ke kantor dan kesesuaian karyawan keluar kantor. Taat terhadap aturan perusahaan yaitu mengenai bijak dalam penggunaan fasilitas kantor, beretika dalam berpakaian, dan menjalankan perintah dari atasan. Selanjutnya mengerjakan semua pekerja dengan baik meliputi mengenai bekerja sesuai dengan prosedur dan mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran waktu.

Lingkungan kerja yaitu seluruh sesuatu yang ada disekitar lingkungan PT Neuronworks Indonesia secara fisik atau non-fisik dan dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan. Lingkungan kerja terdapat 6 (enam) indikator meliputi mengenai penerangan/ cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, kemandirian di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan. Penerangan/cahaya di tempat kerja merupakan kondisi lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi pengaruh lampu yang digunakan di perusahaan. Temperatur di tempat kerja meliputi suhu ruangan yang mampu mempengaruhi secara fisik karyawan. Dekorasi di tempat kerja meliputi mengenai tata ruangan dan peralatan untuk dapat mengefisiensikan pekerjaan. Keamanan di tempat kerja meliputi mengenai jaminan kerja dan keamanan fisik di lingkungan kerja. Hubungan antar rekan kerja yaitu keharmonisan dan komunikasi

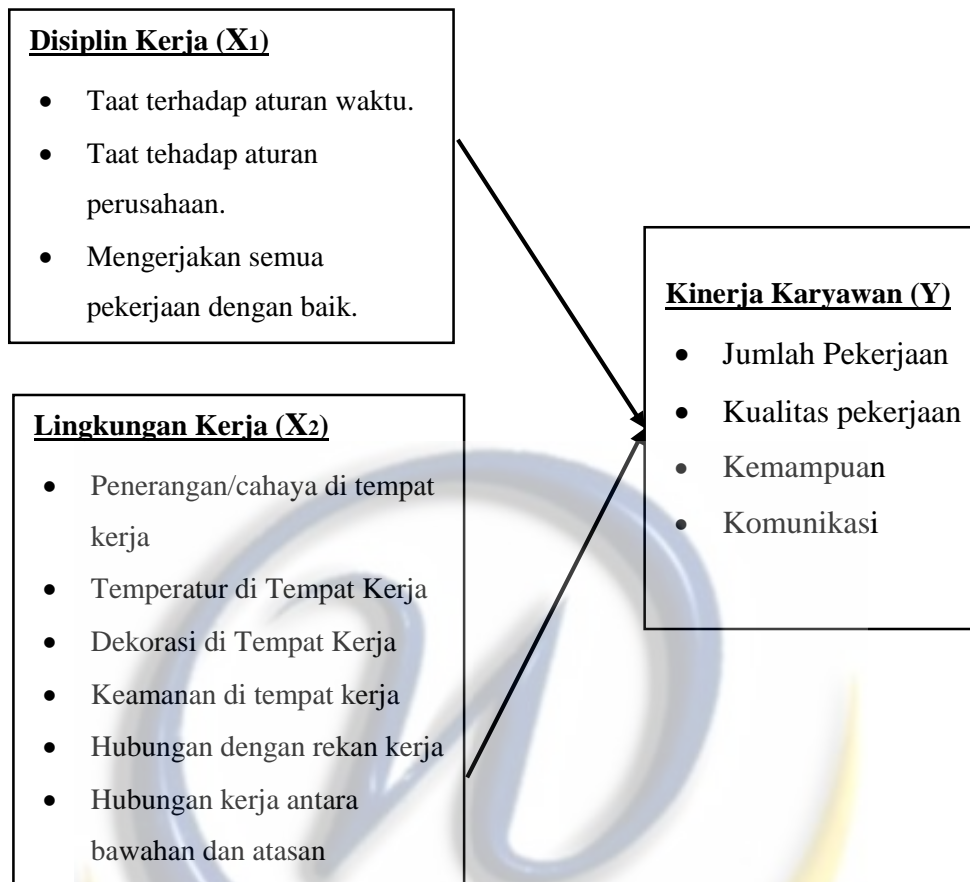
karyawan. Hubungan kerja antar bawahan dan atasan meliputi mengenai komunikasi, harmonis, dan koordinasi antara atasan dengan bawahan.

Kinerja karyawan proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan keberhasilan pada periode tertentu berdasarkan persyaratan-persyaratan (standar kerja, target, dan sasaran kriteria) yang telah disepakati sesuai dengan harapan. Di dalam kinerja karyawan terdapat 4 (empat) indikator mengenai jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan, dan komunikasi. Jumlah pekerjaan mengenai kuantitas tugas karyawan yang telah ditentukan sesuai dengan *job deskriptor*. Kualitas pekerjaan meliputi mengenai meliputi akurasi pekerjaan yang telah ditangani oleh karyawan dalam pelaksanaannya. Kemampuan meliputi pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya. Dan komunikasi meliputi mengenai seberapa besar kualitas koordinasi antara atasan dengan bawahan secara efektif.



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

Melihat dari kerangka pemikiran diatas maka dibuatlah paradigma pemikiran untuk dapat menggambarkan jawaban atas masalah penelitian. Di dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat dua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2.4
Paradigma Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Neuronworks Indonesia.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Neuronworks Indonesia.