

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian). Jadi, Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut **Hasibuan (2012:9)** mengemukakan manajemen sebagai berikut :

**“Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu”.**

Menurut **Stoner dan Freeman (Nursyifa, 2015: 14)** menyatakan bahwa :

**“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.**

Sedangkan menurut Follet yang dikutip oleh **Puspitasari (2014:8)** mengartikan:

**“Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”**

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha suatu organisasi, untuk mencapai keberhasilannya pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Di bawah ini dirumuskan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

Menurut **Rivai (2012:1)** menyatakan bahwa:

**“Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.**

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** yaitu :

**“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan)”.**

Sedangkan menurut **Sulistiyani dan Rosidah (2013:10)** menyatakan bahwa:

**“Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia”**

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

### **2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang menfokuskan diri dari SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut

**Rivai (2012 : 14)** dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

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

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung

(*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

d. Pengintegrasian (*integration*)

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

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

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

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

## 2.1.3 Disiplin Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Adapun pengertian disiplin kerja dikemukakan oleh para ahli-ahli antara lain:

Menurut **Hasibuan (2012:212)** bahwa:

**“ Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.**

Menurut **Sastrohadiwiryo (2013:291)** :

**“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.**

Sedangkan menurut **Rivai (2012:824)** bahwa:

**Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerjanya dapat dicapai.**

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pembinaan disiplin adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap ketaatan dan rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja suatu tindakan yang mendorong dan melatih seseorang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan untuk bertingkah laku sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang ditetapkan.

### **2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin**

Kedisiplinan kerja karyawan dapat ditegakkan apabila semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan bisa ditaati oleh para karyawannya. Menurut **Prijodarminto (2014 : 23)** ada 3 nilai yang dapat menunjukkan seorang karyawan disiplin dalam lingkungan kerjanya yaitu:

1. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan

Suatu sikap yang menunjukkan kesungguhan hati karyawan untuk mentaati dan mematuhi peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara cermat dan seksamadalilingkungan kerja dimana peraturan-peraturan tersebut diberitahukan terlebih dahulu kepada karyawan pada saat mereka memasuki lingkunganperusahaan, dengan harapan dapat menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan dan kepatuhan merupakan syarat yang penting untuk mencapai suatu keberhasilan.

2. Kesetiaan terhadap perusahaan

Kesetiaan merupakan suatu sikap mental yang harus dimiliki oleh karyawan dengan cara merasa memiliki tempat ia bekerja dengan harapan dapat menjaga nama baik perusahaan dan bekerja dengan baik. Sikap ini bersumber dari hati nurani karyawan yang tumbuh atas dasar kesadaran diri sehingga dapat mengabdikan sepenuhnya kepada perusahaan.

3. Keteraturan dan ketertiban dalam bekerja

Sikap ini merupakan suatu rutinitas karyawan dalam bekerja yang dilakukan hampir setiap hari misalnya masuk dan pulang sesuai jam kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, tidak mengganggu dalam proses bekerja, dan hal-hal lain yang mendorong untuk bekerja dengan baik. Sikap ini perlu ditanamkan dalam diri setiap karyawan dengan harapan karyawan menjadi terbiasa dengan hal tersebut dan tidak dijadikan suatu beban yang berat dalam melakukan aktivitasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan yang mendorong dan melatih seseorang, dalam hal ini karyawan di perusahaan untuk bertingkah laku sesuai dengan ketentuan. Norma, kriteria dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga sikap dan perilaku tersebut dapat tercipta dengan sendirinya dalam diri karyawan.

### 2.1.3.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2012:239)** terdapat dua bentuk kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin dari mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

### 2.1.3.4 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar norma-norma (aturan-aturan) perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik paara karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, setiap manajemen yang menghukum wajib mengadakan penelitian terlebih dahulu dengan metode teknik yang memiliki validitas dan tingkat reliabilitas yang tinggi atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Sastrohadiwiryono (2013 : 293)** pada umumnya sebagai pegangan perusahaan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas :

1. Sanksi disiplin berat, misalnya :
  - a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatannya/ pekerjaan yang diberikan sebelumnya;
  - b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan;
  - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan;
  - d. Pemutusan hubungan kerja tidak hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan;
2. Sanksi disiplin sedang, misalnya :
  - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sbelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya;
  - b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan;
  - c. Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi disiplin ringan, misalnya :
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan;
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan. Keadaa karyawan yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangnya lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan perusahaan yang berlaku.



### 2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan, menurut **Hasibuan (2012:242)**, antara lain adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan dan kemampuan

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 dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat).

#### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik misalnya jujur, berdisiplin, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatannya.

#### 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 pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik.

#### 4. Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin akan selalu berusaha berlaku adil terhadap semua bawahannya, dengan demikian akan tercipta disiplin yang baik pada diri setiap karyawan.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang 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. Waskat sangat efektif untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena mereka merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka karyawannya semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan juga akan semakin berkurang. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukum harus bersifat mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya yang bertentangan dengan peraturan/ketentuan yang sudah disepakati bersama. Lebih jauh sanksi hukum haruslah wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, sehingga dapat menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk menjaga dan memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawannya. Jadi pimpinan harus berani tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal dapat dilakukan secara harmonis.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja

#### 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam bekerja karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (**Lewa dan Subowo, 2005:131**).

Menurut Nitiserno dalam **Lewa dan Subowo (2005:130)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mill dalam **Wahyudi (2006:5)** lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Sumamur dalam **Wahyudi (2006:5)** berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas di tunjukan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting bagi para karyawan sesuatu yang ada disekitarnya dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan agar bekerja lebih baik.

#### 2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2013)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik.

- Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2013)** lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (**Konradus dalam Sukmawati,2008:177**)

**Lewa dan Subowo (2005:131)** berpendapat bahwa saat ini lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada.

- Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan (**Dharmawan, 2011:59**). Menurut **Wursanto (2009)** disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni:

1. Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya,
2. Adanya loyalitas
3. Adanya perasaan puas dari kalangan karyawan.

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri (**Dharmawan, 2011:62**). Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi (**Fraser dalam Wahyudi, 2006:5**). Indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut **Wursanto (2009)** yakni:

1. Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
2. Suasana kerja. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.
3. Perlakuan. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihinggaan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Sihombing dalam **Naibaho (2010:22)** menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- Fasilitas kerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas

- Gaji dan tunjangan.

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

- Hubungan kerja.

Kelompok kerja dengan kekompakan dan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling

mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (**Fraser dalam Wahyudi, 2006:5**).

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan **Sedarmayanti (2013:28)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

##### 1) Cahaya langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya adalah tinggi, bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

##### 2) Cahaya setengah langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

### 3) Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melaluitudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

### 4) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini sumbernya memancarkan kearah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik

## 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar 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 memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

## 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa 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 tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan 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.



Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- A. Lamanya kebisingan
- B. Intensitas kebisingan
- C. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

Telinga normal tanggap terhadap bunyi diantara jangkauan frekuensi audio sekitar 20 sampai 20.000 Hz. Gelombang bunyi yang merambat dari sumbernya dengan muka gelombang berbentuk bola yang terus-menerus membesar, segera melemah bila jarak dari sumbernya bertambah. Sebagian energinya akan dipantulkan, diserap, disebarkan, dibelokkan atau ditransmisikan ke ruang yang berdampingan, tergantung pada sifat akustik dindingnya.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- o Konsentrasi bekerja
- o Datangnya kelelahan
- o Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :  
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10. Musik di Tempat Kerja

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

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### 2.1.4.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2013:30)** adalah sebagai berikut :

1. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup, akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan, menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan

dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang, merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya.

Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai. Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja menurut beberapa ahli, yaitu :

Definisi kinerja Karyawan menurut **Wilson Banangun (2012: 231)**

**“Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”.**

Definisi Kinerja Karyawan menurut **Mathis dalam Lufitasari (2014:7):**

**“Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”.**

Menurut **Simamora (2009)** dalam **Sutrisno dkk (2016)**, kinerja karyawan adalah:

**“Tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.”**

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2013:67)** yang merumuskan bahwa :

- *Human performance = ability + motivation*
- *Motivation = attitude = situation*
- *Ability = knowledge + Skill*

##### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan REaliti (*knowledge+ skill*) artinya karyawan yang memiliki (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The Right Man Of The Right Place , The Right Man Of The Right job*).

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang karyawan sikap mental yang siap secara psikofisik yang artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Menurut pendapat **David C, MC Clelland** yang dikutip **Mangkunegara (2013:68)** bahwa “**Ada hubungan yang positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kinerja**”. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang berpredikat terpuji. Berdasarkan pendapat **Mc Clelland** tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang diperlukan dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah.

Penilaian kinerja menurut **Kadarisman (2012: 306)** mempunyai beberapa tujuan yaitu :

1. Untuk mengukur kinerja karyawan seperti kuantitas output, kualitas output, jangka panjang waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif yang dimiliki karyawan.
2. Pendukung dalam melakukan promosi jabatan setelah melakukan penilaian kinerja.

#### 2.1.5.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Ada beberapa metode dalam melakukan penilaian kinerja menurut **Mathis** dalam **Lufitasari (2014:9)** yaitu :

##### 1. Metode Penilaian Kategori

Adalah metode yang meminta manajer memberi nilai untuk tingkah laku kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori

kinerja. Secara umum ada dua metode penilaian kategori yaitu :

- a. Skala penilaian grafik, memungkinkan penilaian untuk memberikan nilai terhadap kinerja karyawan secara continue.
- b. Daftar periksa, terdiri dari daftar kalimat atau kata-kata dimana penilaian memeriksa kalimat-kalimat yang paling mewakili karakter dan kinerja karyawan.

## 2. Metode Perbandingan

Adalah metode yang menuntut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain. Teknik ini mencakup :

- a. Pemberian peringkat, terdiri dari daftar seluruh karyawan yang tertinggi sampai terendah dalam kinerjanya.
- b. Perbandingan berpasangan (distribusi yang normal), teknik mendistribusikan penilaian yang dapat digenerasikan dengan metode-metode yang lainnya.

## 3. Metode Negatif

Adalah metode dimana manajer dan spesialis sumber daya manusia kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis dimana lebih mendeskripsikan tindakan karyawan.

## 4. Metode Tujuan dan Perilaku

Metode yang digunakan untuk mengukur perilaku karyawan dan bukan karakteristik lainnya.

## 5. Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBO)

Meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemampuan yang dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.5.4 Indikator Kinerja

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit

jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (**Robbins, 2015: 260**):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak



untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (**Sastrohadiwiryo, 2013**).

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang akan dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan seorang karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan dapat menyelesaikannya dengan baik (**Hasibuan, 2012**).

Penelitian yang dilakukan **Fatmarina dan Ersina (2012)** yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada CV Laut Selatan Jaya Bandar Lampung menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan dapat dikatakan cukup. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan **Mahardikawanto (2013)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan..

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung pula. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun, dan serius menghadapi tugas-tugasnya (Suprayitno, 2007: 25). Penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2009: 18) menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Penelitian yang dilakukan Mahardikawanto (2013) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Sofyan (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja Pegawai BAPPEDA menunjukkan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa *H<sub>0</sub>* ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.1.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya sebuah organisasi akan mencapai tujuannya apabila berhasil memanfaatkan dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu sumber daya manusia, selain perlu dipelihara juga perlu dinilai kinerjanya, agar biaya yang dikeluarkan perusahaan seimbang dengan kontribusi sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja karyawan dapat ditegakan apabila semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan bisa ditaati oleh para karyawannya.

Factor lain yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut **Nitiserno** dalam **Lewa dan Subowo (2005:130)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mill dalam **Wahyudi (2006:5)** lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Penelitian yang dilakukan **Runtuuwu dkk (2015)** yang berjudul pengaruh disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan **Mahardikawanto (2013)** hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Kajian Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya yaitu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Runtunuwu dkk (2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 ISSN 2303-11
2.	Kholil dkk (2014)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. INTI Karya Plasma Perkasa Tapung	Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung  Variabel Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja	JurnalJom FEKON Vol. 1 No.2
3.	Patmarina dan Erisna (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung	disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
4.	Mahardikawanto (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Fak. Ekonomi Universitas Negeri Malang Vol. 1 No. 2
5.	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Fak. Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Vol. 1 No. 3

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan, dan salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja atau faktor sumber daya manusia, bukan sumber daya yang lain karena bagaimana pun juga manusia merupakan asset yang berharga yang dimiliki setiap perusahaan. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kemampuan dan loyalitas manusia yang ada didalam perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja adalah suatu tantangan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen disetiap organisasi. Oleh karena itu, manajemen

perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Melalui tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan, menurut **Hasibuan (2012)**, antara lain adalah: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan.

Factor lain yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut **Nitiserno dalam Lewa dan Subowo (2005:130)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan lebih baik. Hal ini seperti pendapat **Mill dalam Wahyudi (2006:5)** lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu

yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2013:30)** adalah warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan tata ruang.

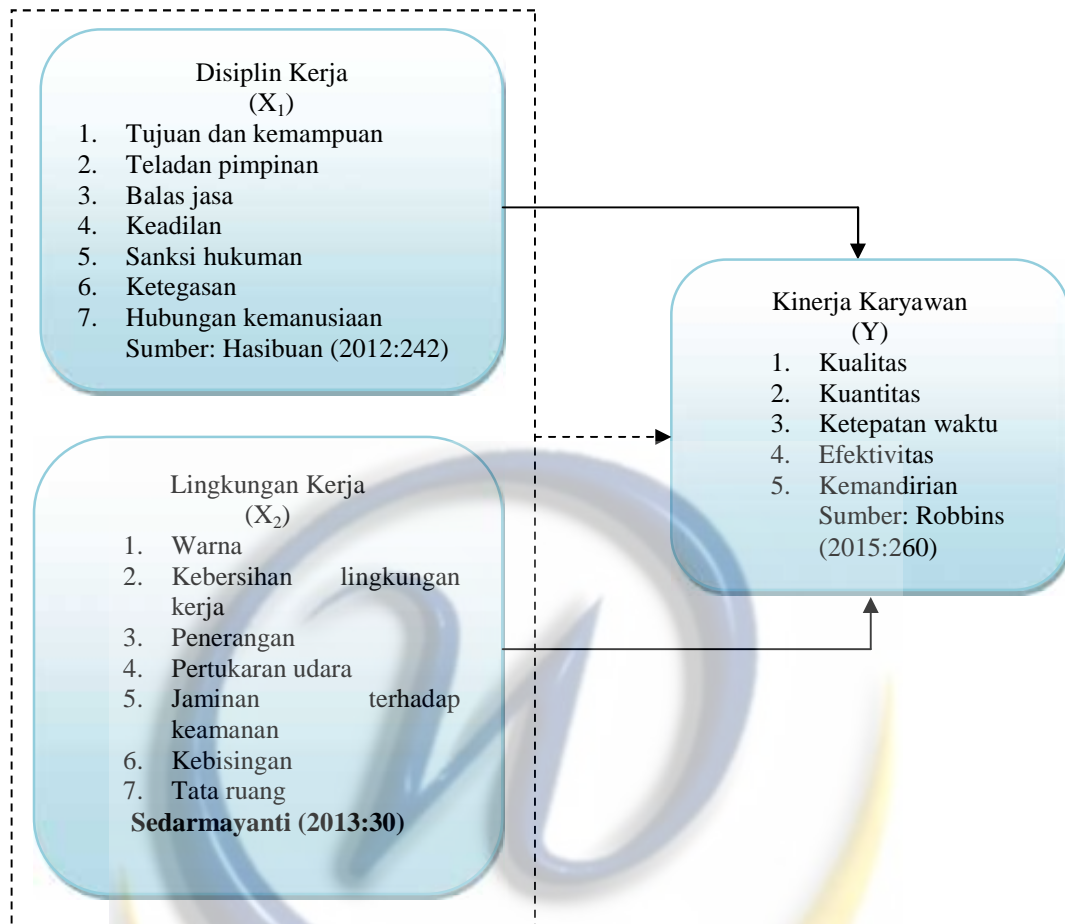
Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai..

Menurut **Mathis** dalam **Lufitasari (2014:7)**: “Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (**Robbins, 2015: 260**): Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Berdasarkan paradigma penelitian di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Rangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas, maka dalam melakukan penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan