

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN. HIPOTESIS.

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan menjelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja beserta dengan uraiannya yang menyangkut dengan beberapa bahasan tersebut.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh semua anggota karyawan karena jika suatu karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula. Demikian dengan menegakkan sikap disiplin maka masalah kinerja yang buruk dapat segera teratasi dan berpengaruh baik juga terhadap perusahaan tersebut.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu perusahaan yang patuh dan selalu mengikuti semua peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai, maupun masyarakat.

Disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016: 89). Kedisiplinan merupakan tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima

sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016: 65). Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008: 138). “Disiplin yaitu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2016: 193).

Adapun yang menjadikan sebagai tingkatan disiplin kerja pada tenaga kerja yaitu keteladanan dari pimpinan. Karena, sebagian besar karyawan akan mencontoh dan melihat dari pimpinannya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Terdapat beberapa tujuan disiplin kerja (Siswanto dalam Rizki dan Saprajang, 2017), yaitu:

1. Demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
3. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
4. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.

5. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Maka secara garis besar disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar bersikap baik dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan menjadikan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap perusahaan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Adanya faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2016: 194), yaitu:

A. Tujuan dan Kemampuan

Ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, pekerjaan beban karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam kedisiplinan karyawan. Karena kedisiplinan tersebut akan menjadikan contoh bagi para bawahannya.

C. Kompensasi

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

D. Sanksi Hukum

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

E. Pengawasan

Suatu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja para tenaga kerja tersebut.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator-indikator yang memengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2016: 1) diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan karyawan. Beban pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia lebih bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya maka pekerjaannya tidak akan sesuai dengan keinginan dan kedisiplinan pegawai akan rendah.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan sebagai teladan dan panutan bagi bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatannya. Dengan teladan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahan ikut baik, tetapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan juga akan kurang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesetaraan) ikut memengaruhi kedisiplinankaryawan pada pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka

kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan dalam kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego maupun sifat manusia yang berbeda-beda. Pimpinan yang baik akan selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi karyawan ataupun masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, karena dengan adanya sanksi hukum maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

7. Ketegasan Pemimpin

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani serta tegas untuk bertindak menghukum setiap pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan karena sebagai kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam suatu perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga sebagai hal yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas serta meningkatkan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam perusahaan. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung. Maka dari itu, lingkungan kerja yaitu segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), serta penerangan yang memadai (Afandi, 2018: 65). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Komarudin, 2016: 231). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di mana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sadarmayanti, 2016: 234).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan tugasnya dan suatu kondisi kerja dari

para karyawan secara bersama dan berlangsung serta dapat menghasilkan suatu yang baik dan dapat menjalankan setiap tugas pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Sadarmayanti, 2017: 19), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja.
- b. Lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya seperti kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja

menurut (Sadamaryanti, 2017: 26), yaitu:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang cukup agar tidak ada kesalahan pada akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Temperatur (Suhu Udara)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Maka dari itu keadaan suhu udara di tempat kerja dapat menyesuaikan dengan suhu udara tiap karyawannya.

3. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini bisa juga dipengaruhi oleh temperatur, kecepatan udara bergerak dan menjadikan karyawan tidak nyaman di keadaan tempat yang mempunyai kelembapan yang tinggi.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup yaitu, untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar kotor bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh dan mengganggu aktivitas bekerja maka pekerjaan jadi tidak efisien. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja ditambahnya dengan tanaman atau AC di dalam ruangan maka akan memberikan rasa sejuk dan nyaman dalam bekerja.

5. Kebisingan

Salah satu yang menjadi terganggunya pekerjaan yaitu kebisingan yang

dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, atau dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising dapat dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-Bauan

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau- bauan yang secara terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi

Dekorasi yang berkaitan dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja.

8. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan agar tetap aman dan kondusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan tempat kerja, yaitu dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja (Afandi, 2018: 71), yaitu:

- a. Penerangan tempat kerja
- b. Jendela atau udara di tempat kerja
- c. Tata warna

- d. Dekorasi
- e. Bunyi/Kebisingan
- f. Suhu udara
- g. Kelembaban udara.

2.1.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Affandi, 2018: 74). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.3 Kinerja

Kinerja secara umum merupakan hasil kerja seseorang secara standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, digunakan sebagai acuan penilaian terhadap seseorang yang bekerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja yang baik yaitu dapat berpikir secara rasional, maka penilaian menjadi lebih efektif.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sangat berperan penting dan menjadi salah satu yang harapan bagi setiap perusahaan, karena kinerja yang tinggi tentu mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karena malas. Dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara tepat waktu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan

diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Sutrisno, 2016: 172). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (Afandi, 2018: 83).

Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja (Mangkunegara, 2017: 60), yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja karyawan (Suparyadi, 2016: 304), yaitu:

1. Tujuan Organisasi

a. Mendukung strategi

Setiap organisasi dalam upayanya dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, biasanya menggunakan strategi tertentu. Misalnya, organisasi atau perusahaan menetapkan strategi kepuasan pelanggan, yang mana organisasi akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan baik tentang kualitas produk maupun layanan.

b. Pelatihan dan pengembangan karyawan

Evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja akan menghasilkan kesimpulan apakah kinerja karyawan saat ini telah sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan atau belum.

c. Administratif

Penilaian kinerja karyawan akan menghasilkan kesimpulan tentang prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerial mereka. Karyawan yang berprestasi perlu mendapatkan penghargaan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya memberikan bonus atau promosi jabatan bagi mereka yang memiliki potensi untuk dapat lebih berkembang.

2. Tujuan Individu Karyawan

a. Karir yang tinggi

Setiap individu pada umumnya mengharapkan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya. Dengan posisi jabatan

yang lebih tinggi, maka tidak hanya memiliki peluang untuk terus mengembangkan kemampuannya, tetapi juga memiliki wewenang dan tanggungjawab besar sehingga dapat terlihat dalam pengambilan keputusan strategi bagi organisasi.

b. Hidup sejahtera

Dengan posisi jabatan yang semakin tinggi, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari pada sebelumnya sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

c. Status

Dengan status sosial yang tinggi, ia akan menjadi seorang yang dihormati, disegani, dan dijadikan tokoh panutan oleh komunitasnya.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi mempunyai standar kerja yang berbeda-beda tergantung kebijakan dari perusahaannya, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dikembangkan dengan sudut pandang yang masing-masing. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Sutrisno, 2016: 172), yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong tercapainya tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam suatu organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab didelegasikan dengan baik. Masing-masing karyawan yang ada di dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawab dalam

rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017: 75). Berikut beberapa indikator-indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang tenaga kerja mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah seberapa banyak seorang tenaga kerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Kuantitas kerja disini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari tiap masing-masing seseorang.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu disini dimana seorang tenaga kerja mampu membereskan atau mengerjakan tugasnya dengan waktu yang sudah ditetapkan.

4. Inisiatif

Inisiatif disini merupakan dimana seorang tenaga kerja mempunyai kesadaran atau kemauan untuk menjalankan tugas yang diberikan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berpedoman pada beberapa kajian sebelumnya, dan menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori dan mengkaji penelitian yang dilakukan, terkait kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berikut beberapa kajian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/ Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Mufti Aspiyah, S. Martono/2016/Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja	Management Analysis Journal Vol. 5 2016	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Pelatihan pada Produktivitas Kerja
2.	Nunu Nurjaya/2021/Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1. 2021	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Endang Susilowati, Kemas Vivi/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial BinaGrahita Belaian Kasih.	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	JIMAW A, Vol. 1 No. 1, 2021	Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai	
4.	Andy Hasryningsih Asfar/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada Dinas Perubahan Kabupaten Serang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.	JBBE, Vol. 13 No. 01, 2020.	Lingkungan n Kerja dan Disiplin Kerja.	
5.	Desi Maryani/2023/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Ekombis Review, Vol. 11, No. 1, 2023	Lingkungan n Kerja Motivasi Kerja	
6.	Ronal Donha S/2019/Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Sicio Sentrum, Vol. 9, No. 2, 2019	Lingkungan n Kerja	
7.	Mufti Aspiyah/2016/Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja	Managemen Analysis Journal, Vol. 5,	Disiplin Pada Kerja dan Produktivitas. Lingkungan Kerja	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja, Pelatihan Pada Produktivitas Kerja	berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja	No. 4, 2018		
8.	Abdul Rachman Saleh/2018/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Semarang	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Among Makarti, Vol. 11, No. 21, 2018	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja
9.	Nurul Ikhsan Sahlan/2015/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 1, 2015	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Kompensasi
10.	Bayu Rama Laksono, Acynthia Ayu Wilasittha/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco	Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan pada Kinerja Karyawan	Behavior al Accounting Journal (BAJ) Vol. , No. 1, 2021	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi dan Motivasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran utama yang sangat penting dalam setiap perusahaan yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik akan memperhatikan sikap dan kebiasaan yang baik juga seperti meningkatkan kedisiplinan kerja dan memperbaiki lingkungan kerjanya. Maka dari itu, setiap karyawan harus memperhatikan semua aturan-aturan yang ada di setiap perusahaan dan peduli terhadap lingkungan yang ada di sekitarnya.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin merupakan tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016: 65). Kedisiplinan kerja yaitu sikap, kesadaran, kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan pendapat di atas maka diketahui bahwa disiplin kerja sangat penting bagi karyawan di suatu perusahaan dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan tersebut, karena dengan menerapkan sikap disiplin maka kinerja seseorang akan terlaksana dengan baik. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor pengembang sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja.

Indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang dicapai harus jelas dan harus sesuai dengan kemampuan, teladan pemimpin sangat berperan dalam kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan sebagai teladan dan panutan bagi bawahannya, balas jasa (gaji dan kesetaraan), keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan pemimpin, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2016: 193). Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Nunu Nurjaya, 2020).

Selain disiplin kerja faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan dan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai dan baik bagi kelangsungan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Affandi, 2019: 66).

Berdasarkan pendapat di atas maka diketahui lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam proses pekerjaan karyawan, karena lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi produktivitas kerja maupun kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif maka tingkat konsentrasi karyawan dapat lebih meningkat dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Indikator lingkungan kerja yaitu penerangan tempat kerja, udara atau jendela di tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi atau kebisingan di area perusahaan, suhu udara dan kelembaban udara (Afandi, 2018: 71). Maka dari itu, semua tenaga kerja harus mempunyai rasa kepedulian terhadap lingkungan sekitarnya demi kenyamanan bersama. Pendapat sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha dan menginginkan agar kinerja dapat mencapai kinerja yang optimal (Ronal Donha S, 2019). Karena setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan secara optimal akan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seseorang yang bekerja atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

“Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi” (Sutrisno, 2016: 172). Kinerja sangat berpengaruh bagi setiap orang karena dengan kinerjanya yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik dan juga akan mencapai tujuan perusahaan dengan sesuai. Jika kinerjanya buruk maka perusahaan mungkin saja akan mengalami suatu kegagalan. Artinya tenaga kerja akan menghadapi gejala negatif yang akan memengaruhi kinerjanya. Maka dari itu, dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan meminimalisir permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan yang sangat berpengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut: kuantitas kerja (*quality of work*), kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*ontime*), inisiatif (*intiative*) dan kemampuan kerja sama (*cooperative copability*) (Mangkunegara, 2017: 75).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan semua tenaga kerja ingin bekerja dengan optimal agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus selalu memperhatikan beberapa hal yaitu disiplin kerja pada setiap tenaga kerjanya serta lebih meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan kerja di dalam perusahaan. Apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja sudah baik maka akan meningkatkan pula kinerja pada tenaga kerja di dalam perusahaan tersebut.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat ditetapkan hipotesis:

- Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Tenaga Kerja
- Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Tenaga Kerja