

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan beserta uraiannya yang menyangkut dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Ghonyah dalam Lidya (2020:4).

Menurut Runtunuwu dalam Armansyah (2021:2) Lingkungan Kerja merupakan semua yang berada di sekitar pekerja baik yang bersifat fisik atau non fisik yang bisa berpengaruh dalam menjalankan seluruh tugas yang sudah diberikan kepada pekerja tersebut.

Menurut Saleh & Utomo dalam Baiti (2018:75) Lingkungan Kerja merupakan sebuah komponen penting di perusahaan yang harus menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen, lingkungan sangat mempengaruhi produktivitas karena merupakan tempat dimana suatu produk tersebut dihasilkan.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika seseorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Ketika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut

akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan, antar atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Affandi (2018:66) hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat bekerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja baik berupa fisik seperti fasilitas atau berbagai alat bantu kerja maupun berupa non fisik seperti hubungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.1.1 Peranan Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Burhannudin, Zainul, & Harlie (2019:195) peranan lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

a. Mengurangi rasa lelah

Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meredakan bahkan menghilangkan rasa Lelah bagi para karyawan, dengan kondisi suasana lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para karyawan lebih rileks dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya.

b. Menambah semangat kerja

Dalam kondisi lingkungan ruangan kerja yang sesuai, akan dapat membangkitkan semangat karyawan, suasana tersebut dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

c. Meringankan beban kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meringankan beban kerja, seperti adanya music merdu yang dapat membangkitkan semangat dan menstabilkan pikiran.

d. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas karyawan. Para karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai.

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Marzani (2017:3) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain yang menjadi setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya seperti ubungan dengan sesama karyawan dengan pimpinannya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan lbaik, maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman, betah berada di lingkungan kerjanya sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan pun tentunya ikut meningkat juga.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) Indikator Lingkungan Kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika Kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2015:559) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Pandangan lain menurut Anggraeni dalam Salami (2021:810) menyatakan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya yakni sebagai suatu bentuk perilaku yang teratur dan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga banyak perusahaan menetapkan aturan disiplin yang efektif agar karyawannya mampu bersikap serta berperilaku sesuai visi dan misi perusahaan. Disiplin merupakan Tindakan yang diambil oleh karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekan terjadinya masalah seminimal mungkin dan mencegah terjadinya kesalahan yang mungkin akan terjadi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan dan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

2.1.2.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020), factor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja antara lain sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar dalam melaksanakan pekerjaannya sungguh-sungguh dan disiplin. Pentingnya sesuai dengan kemampuan karena apabila beban kerja yang diemban diluar kemampuan karyawan, maka tingkat kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

b. Teladan Pimpinan

Pimpinan merupakan sosok yang menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya. Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta perkataannya sesuai dengan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, begitupun sebaliknya apabila teladan pimpinan kurang baik maka tingkat kedisiplinan bawahan pun akan kurang baik juga. Maka, pimpinan harus menyadari bahwasanya perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya, serta pimpinan harus mewujudkan kedisiplinan yang baik agar bawahannya pun meneladaninya dengan menerapkan disiplin yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena dengan balas jasa karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan tersebut akan muncul. Jika kepuasan karyawan semakin baik maka kedisiplinannya pun akan semakin

baik. Jadi kesimpulannya, semakin besar balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan semakin baik pula kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya apabila balas jasa yang diberikan rendah, maka tingkat kedisiplinan karyawan cenderung rendah.

d. Keadilan

Keadilan merupakan salah satu factor tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik, maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Sehingga, keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat atau Pengawasan Melekat merupakan Tindakan nyata untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control terbaik dan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, juga masyarakat. Pengawasan melekat ini mengharuskan pimpinan aktif dan mengawasi karyawan secara perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Maka dengan begitu, karyawan akan merasa mendapati perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, pengawasan dari atasan. Dengan ini, akan membentuk kebersamaan aktif antara atasan dengan

bawahan, dan terwujudnya suatu Kerjasama yang baik antar karyawan serta akan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik juga.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman didalam memelihara kedisiplinan karyawan itu berperan penting. Semakin berat sanksi hukuman, maka akan semakin takut karyawan melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi hukuman bersifat mendidik dan memotivasi karyawan agar memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Seorang pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak memberikan hukuman kepada setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, bertujuan untuk mewujudkan seorang pimpinan yang disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan dan dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan (*human relationship*) yang baik, serasi, dan harmonis akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga akan memotivasi para karyawan dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan atau organisasi tersebut baik.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Berikut merupakan bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Tanjung & Manalu (2019), yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Tujuan dasar dari disiplin preventif ini yakni untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Diharapkan karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif yaitu suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja, untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan harapan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan yang pedoman telah ditetapkan, yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran karyawan memelihara peraturan yang berlaku dan juga memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono dalam Julianto (2019:46), antara lain sebagai berikut :

- a. Agar karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan baik.
- d. Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.
- e. Karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan memenuhi harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2020) yaitu sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata, yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Donni Juni Priansa (2018:29).

Menurut Windy dalam Mangkunegara (2017:66) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Pradipto (2015:18) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Qodarini (2015:14) Kinerja karyawan yaitu tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja nyata seorang karyawan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan pada suatu keahlian tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

2.1.3.1 Karakteristik Kinerja Karyawan

Orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut (menurut Mangkunegara (2017:60)) :

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Irham (2016:203) mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.” Dapat didefinisikan pula sebagai suatu bentuk penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik kepada para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melaksanakan pekerjaannya. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan-perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Wibowo dalam Irham (2016:204) ada lima faktor dalam penilaian kinerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluar.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, waskat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:196-200) diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Perencanaan dan pengembangan karir
3. Kebutuhan Latihan dan pengembangan
4. Keputusan penempatan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompensasi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Ada beberapa metode dalam mengukur kinerja menurut Gomes dalam Bintoro dan Daryanto (2017:134-135), antara lain sebagai berikut :

a. Metode Tradisional

1. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai ke tinggi.

2. *Employee Comparison*

Metode ini menilai kinerja karyawan dan membandingkan dengan karyawan lainnya, terdiri dari :

- *Alternation Ranking*, mengurutkan peringkat karyawan mulai dari yang terendah sampai tertinggi.
- *Paired Comparison*, membandingkan seorang karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga terdapat beberapa alternatif keputusan yang digunakan untuk penilaian kinerja pada karyawan yang jumlahnya relatif sedikit.
- *Parced Comparison (Grading)*, metode ini sama seperti *paired comparison* hanya saja digunakan untuk jumlah karyawan yang relatif banyak.

3. *Check List*

Metode ini dilakukan dengan memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

4. *Freeform Essay*

Metode penilaian kinerja ini harus membuat karangan yang berkenaan dengan karyawan yang sedang dinilai.

5. *Critical Incident*

Dalam metode ini mengharuskan penilai mencatat segala kejadian tentang tingkah laku karyawan sehari-hari kemudian dicatat ke dalam buku khusus yang berisi berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

b. Metode Modern

1. *Assessment Centre*

Metode ini merupakan serangkaian proses sistematis untuk menilai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seorang karyawan secara individu yang dianggap berkaitan dengan keberhasilan kinerja.

2. *Management by Objective (MBO=MBS)*

Pada metode ini, karyawan diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan kinerja dengan memperhatikan kemampuan karyawan dalam menentukan sasaran perusahaan.

3. *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, penilaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.1.3.5 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dikatakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) bahwa pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yakni :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge+skill*). Yang berarti pegawai yang IQ nya diatas rata-rata(IQ 110-120) dengan Pendidikan yang cukup untuk jabatannya dan terampil dalam menjalankan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja akan membentuk motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang mampu menggerakkan diri seorang karyawan untuk mengarah pada pencapaian tujuan kerja. Sikap

mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Yang berarti seorang karyawan sudah paham betul apa yang menjadi target dan tujuan utama yang harus dicapai dengan situasi kerja.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator kinerja menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107-108) yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap keberhasilan penyelesaian tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

b. Kuantitas

Kuantitas dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan dari suatu pekerjaan. Kuantitas dinyatakan dalam istilah jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat dilihat dari seberapa baik koordinasi dengan hasil output dalam memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik tenaga, biaya, bahan baku bahkan teknologi yang tersedia yang kemudian

dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat spontanitas seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Jurnal Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat Variabel lain yakni komitmen orgaanisasional, dan terdapat perbedaan pada Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam	Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 Juni 2019 hal 191-206

				Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	
2	Widyatun Nisya Tri Madani, Ronny Malavia Mardani, Ratna Tri Hardaningtyas, 2023, Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura)	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat Variabel lain yakni Motivasi Kerja dan terdapat perbedaan pada Tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini yaitu Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura	Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 02 ISSN : 2302-7061
3	Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat Variabel lain yakni Motivasi dan terdapat perbedaan Tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini, secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan	Jurnal Matua, Vol. 3 No.1 Maret 2021, Hal 197-207

				terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang	
4	Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatricia, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusamulti Centralestari Tangerang	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat perbedaan pada Variabel X2 (Stres Kerja) dan pada tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan dilakukan perbaikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan.	Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 17 No.01 Juni 2020 LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
5	Dio Christian, M. Kurniawan, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping cabang Palembang	Terdapat Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat Variabel lain yakni Motivasi Kerja dan terdapat perbedaan tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja masing- masing berpengaruh signifikan terhadap	Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM <i>e-ISSN</i> : 2745-7257 Vol. 2 No. 2 Juni 2021

				Kinerja Karyawan. Sama halnya, secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	
6	Bela Widiyaningsih, Rini Lestari, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung	Terdapat Variabel X2 (Disiplin Kerja), dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat Variabel lain yakni Pemberian Insentif dan terdapat perbedaan pada tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Pemberian Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung	Bandung Conference Series : Accountancy Vol. 2 No. 1 Tahun 2022 Hal : 777-783 ISSN : 2828-254X
7	Suwanto, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Terdapat Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat Variabel lain yaitu Motivasi Kerja dan terdapat perbedaan pada tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (Bersama-sama)	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Vol. 3 No. 1 September 2019

				mempengaruhi Kinerja Karyawan.	
8	Darmadi, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat perbedaan Tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (Bersama-sama) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol. 3 No. 3 Juli 2020, Hal : 240-247
9	Andi Hasryningsih Asfar, Rita Anggraeni, 2020,	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan	Terdapat Variabel lain yakni Motivasi	Hasil dari penelitian ini membuktikan	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika

	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang	Kerja), Variabel X2 (Disiplin Kerja), dan Variabel Y (Kinerja Pegawai)	dan terdapat perbedaan pada tempat penelitian	bahwa secara simultan Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, melalui variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan	Vol. 13 No. 01 Februari 2020 ISSN : 2087-040X
10	Sylvia Defitamila, Bachruddin Saleh, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi	Terdapat Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik), Variabel X2 (Disiplin Kerja), dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Terdapat perbedaan tempat penelitian	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical	YUME : Journal of Management Vol. 5 No. 2, 2022 Hal : 89-99, ISSN : 2614-851X

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seorang karyawan yang mau bekerja dan mau berusaha mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Hubungan antara karyawan dan perusahaan yakni saling ketergantungan. Perusahaan berdiri karena adanya karyawan yang bekerja sama didalamnya, dan karyawan bekerja mengerahkan kinerjanya untuk membantu suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu dengan menciptakan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang baik.

Menurut Ghoniyah dalam Lidya (2020:4) Lingkungan Kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sebagaimana dikemukakan pula oleh Soetjipto (2014:56) bahwa Lingkungan Kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Upaya untuk mengukur keberhasilan Lingkungan Kerja, yaitu dengan indikator yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa indikator Lingkungan Kerja Nitisemito (2015) Indikator Lingkungan Kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut yakni suasana kerja, yang merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lalu hubungan atasan dengan karyawan yang sudah seharusnya di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing. Kerjasama antar karyawan yang tentunya harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika Kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja yang memenuhi standar akan berpengaruh baik terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai standar maka hal ini sedikit banyaknya akan mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat gairah kerja karyawan akan menurun, bagaimana dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika lingkungan di sekitarnya tidak mendukung. Sebab karyawan juga membutuhkan konsentrasi dalam bekerja dengan dukungan lingkungan kerja yang baik yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Jika karyawan bekerja dengan nyaman, maka mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan totalitas, sehingga lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan baik oleh organisasi atau perusahaan agar kinerja karyawan meningkat dan produktivitas organisasi ikut meningkat.

Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Darmadi (2020) bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatricia (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan disarankan dilakukannya perbaikan Lingkungan kerja. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Defitmila, Bachruddin Saleh (2022) bahwa hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Serta

secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi.

Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno (2016:335). Adapun indikator-indikator yang mengukur suatu kedisiplinan dalam bekerja menurut Sutrisno (2020) diantaranya Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Penerapan Disiplin kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperolehnya hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Harus ditegakkannya kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Oleh sebab itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sikap disiplin dari karyawan tersebut. Jika karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawab di perusahaan sesuai dengan tata tertib yang berlaku maka akan berpengaruh baik bagi karyawan tersebut.

Pendapat atau teori tersebut selaras dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Bela Widiyaningsih, Rini Lestari (2022) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, selaras juga pada penelitian yang dilakukan oleh Dio Christian, M. Kurniawan (2021) dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa secara parsial, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sama halnya secara simultan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, variabel-variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Menurut Windy dalam Mangkunegara (2017:66) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perlu adanya suatu penilaian kinerja karyawan untuk dapat mengetahui sejauh mana karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan harapan adanya peningkatan dalam capaian kinerja karyawan. Beberapa indikator kinerja menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107-108), yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Kinerja seseorang akan meningkat apabila suatu perusahaan memiliki dukungan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, juga penerapan disiplin karyawan yang baik.

Pendapat atau teori tersebut, selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyatun Nisya Tri Madani, Ronny Malavia Mardani, dan Ratna tri Hardaningtyas (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Suwanto (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan disertai penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.”**