

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting dalam memengaruhi perkembangan dari suatu perusahaan dan disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya sistem kerja maka karyawan akan bekerja dengan seenaknya sendiri, karena tidak ada hukuman atau bentuk peraturan yang harus mereka turuti maka perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

Hal serupa juga di kemukakan oleh Sutrisno (2016: 87) adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan

perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018: 333) disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Zainal (2015: 599) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Sinambela (2016: 335) menyatakan disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan. Sinambela (2016: 332) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Azwar (2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan untuk memberikan kesadaran dan kesediaan seseorang atau Karyawan untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan agar organisasi dapat berjalan dengan efektif dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan menentukan langkah atau sikap yang harus diambil oleh manajemen sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam penentuan sikap manajemen sumber daya manusia tidak boleh salah karena akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018: 336) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplinan Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau intansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan

yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

2. Disiplinan Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sesuai dengan ungkapan dari ahli tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap elemen yang terlibat harus mentaatinya karena setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

2.1.1.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2014: 194) pada dasarnya banyak indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pegawai, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan

pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan informasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut, sehingga para pegawai indiscipliner merasa jera dan tidak akan mengulanginya lagi

8. Hukuman Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Hubungan hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik antar satu divisi dengan divisi lainnya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada di sekitarnya. Ibarat orang yang berada dilingkungan yang kurang baik maka kurang baik jugalah orang tersebut. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan loyal pasti terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang bos perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus. Untuk itulah universitaspsikologi.com akan merangkum teori mengenai lingkungan kerja, jenisnya, faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja pada artikel di bawah ini.

2.1.2.1 Pengertian Lingkunga Kerja

Menurut Rivai dalam Khoiri (2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja dalam Khoiri (2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya.

Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti dkk (2014: 21) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Casson dalam Putra (2013: 42) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito dalam Purnomo (2014: 56), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari dalam Purnomo (2014: 183) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Saydam dalam Rahmawanti dkk (2014: 226) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta

dapat memengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono dalam Rahmawanti dkk (2014: 235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungn kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati dkk (2014: 22) yang dimaksud

lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti dkk (2014: 31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.2.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 28) beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan memengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar

tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas..

3. Keamana di tempat kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

4. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan memengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

6. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi

7. Getaran mekanis di tempat kerja

yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja

8. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

9. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat memengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

10. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

11. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

Indicator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut :

1. Prosedur Kerja

Adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja

Adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3. Pertanggung jawaban Supervisor

Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kejelasan Tugas

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

5. Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6. Hubungan antar Karyawan

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk selalu ditingkatkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ningrum et al. (2013: 3) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Payaman dalam Veithzal, dkk (2014: 406) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.”

Menurut Maryoto dalam Agung (2015: 27) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama..

Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil yang telah ditempuh oleh seseorang (karyawan) dari pelaksanaan tugas-tugas atau tanggungjawabnya, yang mana ketika kinerja karyawan dikatakan optimal maka akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Konsep Pengukuran Kinerja

Menurut Cascio dalam Sopiah, dkk (2018: 355) kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*relevance*)

Dalam konteks ini relevan mempunyai makna:

- a. Terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi.
- b. Terdapat keterkaitan yang jelas elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

2. Sensitivitas (*sensitivity*)

Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif dalam suatu perusahaan.

3. Reliabilitas (*reliability*)

Dalam konteks ini, reliabilitas berarti konsistensi penilaian, dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda untuk

menilai seorang karyawan hasil penilaiannya akan cenderung sama, melakukan penilaian secara adil dan bijaksana.

4. Akseptabilitas (*acceptability*)

Dalam konteks ini, akseptabilitas berarti dengan pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses suatu penilaian tersebut.

5. Praktis (*practicality*)

Berarti instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

2.1.3.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feed back*), yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa mendatang.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan perusahaan dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program perusahaan dapat diukur dan dievaluasi. Selanjutnya, dari pengukuran kinerja, setiap perusahaan dapat di bandingkan dengan perusahaan sejenis lainnya, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih objektif.

Dalam kaitan ini menurut Bastian (2007: 173) bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi.
7. Membantu memahami prosen kegiatan perusahaan.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

2.1.3.4 Membangun Kinerja

Menurut Sinambela (2018: 483) kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggungjawabnya. Sinambela (2018: 483) juga

mengatakan deSkripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut:

1. Penentuan gaji. Hasil deSkripsi jabatan akan menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
2. Seleksi pegawai. DeSkripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. Orientasi. DeSkripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
4. Penilaian kinerja. DeSkripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
5. Pelatihan dan pengembangan. DeSkripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
6. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deSkripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deSkripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggungjawab.

7. Uraian tanggungjawab. “DeSkripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Haynes, dalam Sinambela (2018: 484). “Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu”. Engkoswara, dalam Sinambela(2018: 486).

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sopiah, dkk (2018: 351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud yaitu jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil/tujuan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dalam suatu perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Dimana dapat diartikan sebagai suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Anwar dalam Sopiah, dkk (2018: 351) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang ditentukan oleh organisasi sehingga memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Hiskia Jonest Runtunuwu, Joycee Lapien Dan Lucky Dotulong	Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 81-89	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Penempatan
2	Aini kusniawati, nurhayati dan rosyherlina	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal ilmu manajemen universitas galuh ciamis Volume 1 Nomor 1 April 2014	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik
3	Amy Nurhuda, Wulan Purnamasari DKK	Effect of Transformati onal Leadership Style, Work-Discipline,	Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa	IOP Conf. Series: Journal of Physics: Conf. Series	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

1	2	3	4	5	6	7
		Work Environment Motivation and Performance	uji hipotesis 1 dapat dikatakan diterima, uji hipotesis 2, uji hipotesis 3 tidak dapat diterima, uji hipotesis 4 dapat diterima, uji hipotesis 5 diterima, uji hipotesis 6 tidak dapat diterima, uji hipotesis 7 diterima.	1175 (2019)		Motivasi
4	Yuan Badrianto Dan Muhamad Ekhsan	Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries	Lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersamaan.	Volume 2, Issue 1 available at http://e-journal.stikekhusumane.ac.id	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
5	Dihin Septyanto Dan Risca Elda Pertiwi	The Effect of Motivation Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening variables (Study of Employee	motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja mempunyai arti positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perpustakaan Universitas Esa Unggul	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

1	2	3	4	5	6	7
		of PT CCPS West Jakarta)				
6	Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkonng Dan Genita G. Lumintang	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah	Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 371 – 380	Lingkungan Kerja	Kemampuan Kerja
7	Tubagus Angga Dheviest Dan Setyo Riyanto	The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk	Hasilnya menunjukkan bahwa tiga (3) variabel 'X' memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk, yaitu disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja Hidup.	International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:- 2456-2165 Volume 5, Issue 1, January – 2020	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Efikasi Diri
8	Sonny Hersona Dan Iwan Sidharta	Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Fungsi Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Berpengaru	Journal Of Applied Management Volume 5 Number 3 September 2017	Disiplin Kerja	Fungsi Kepemimpinan Motivasi

1	2	3	4	5	6	7
h						
9	Surapti, Jannah Puj Astuti, Salis Diah Rahmawa tiDan Rulyta Yuli Astuti.	The Effect Of Work Motivation, Work Environme nt , Work Discipline On Employee Satisfaction And Public Health Center Performanc e	Lingkungan Kerja Dan Disiplinn Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas	Journal Industrial Engineeri ng & Managem ent Research (Jiemar) Vol. 1 No. 2 : August 2020	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja	Motivasi Kerja Kepuasan Karyawan
10	Dedi Hadian	The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performanc e (Study On One Of The 3 Star Hotels In Bandung)	Disiplin Kerja (X ₂) Memiliki Pengaruh Langsung	Jurnal Compute h & Bisnis , Vol 12, No 2, Desember 2018	Disiplin Kerja	Iklim Kerja
11	Erma Safitri	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasion al Juanda- Surabaya	Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Manajeme n Volume 1 Nomor 4 Juli 2013	Disiplin Kerja	Pelatihan

1	2	3	4	5	6	7
12	Ferry Setiawan Dan Kartika Dewi	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan	E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2014	Lingkungan Kerja	Kompensasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang optimal karena kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya.

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, karena kedisipinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, serta disiplin kerja karyawan juga akan berpengaruh pada kelancaran, dan pencapaian perusahaan. Seperti pendapat . Sinambela (2016: 332) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Seperti pendapat Singodimedjo dalam Edy (2019: 86) mengemukakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sebagai contoh seorang karyawan bagian pelayanan di sebuah perusahaan tersebut melakukan pelanggaran dengan tidak ramah terhadap konsumen. Tentunya hal ini memberikan citra negatif terhadap perusahaan dan dapat menimbulkan kerugian. Dari contoh tersebut menggambarkan bahwa ketidaksiplinan seseorang akan berdampak kepada perusahaan. dari disiplin itu bisa kita lihat bahwa disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental pegawai terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.

Pernyataan di atas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hiskia Jonest dkk (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, menurut peneliti disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang harus penuh dengan tanggung jawab atas pekerjaannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang optimal.

Indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan seseorang pegawai menurut Malayu (2014: 194) diantaranya: (1) Tujuan dan Kemampuan; (2) Teladan Kepemimpinan; (3) Balas Jasa; (4) Keadilan; (5) Waskat; (6) Sanksi Hukuman; (7) Ketegasan (8) Hubungan Kemanusiaan.

Selain disiplin kerja lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan dimana karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas kerja bila didukung oleh suasana yang nyaman pula di manapun dan kapanpun mereka bekerja. Sebaliknya jika tidak, maka karyawan akan tidak betah tinggal di lingkungan kerja yang kurang memperhatikan kenyamanan mereka dalam bekerja.

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014: 3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014: 2). walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut: (1) Prosedur Kerja (2) Standar Kerja (3) Pertanggung Jawaban

Supervisor (4) Kejelasan Tugas (5) Sistem Penghargaan (6) Hubungan Antar Karyawan.

Dari pernyataan di atas ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Surapati dkk (2020) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Dihin Septyanto Dan Risca Elda Pertiwi (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja mempunyai arti positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang telah ditempuh oleh seorang pegawai. Hasil ini tentu tidak diperoleh secara instan, melainkan didukung dengan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan maksimal. Selain disiplin kerja, kinerja karyawan bisa terjaga apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan menambah gairah kerja karyawan dan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam hasil penelitian Hiskia Jonest dkk (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011: 94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sebagaimana yang telah dikemukakan, maka menurut peneliti bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu

tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan pernyataan tersebut diperkuat dalam penelitian Aprilynn (2018: 31) menyatakan kinerja adalah deSkripsi dari pencapain implementasi suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sebagaimana diuraikan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Robbins dalam Sopiah, dkk (2018: 351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Tirta, dkk (2018) menyatakan kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Baik disiplin maupun lingkungan kerja memiliki peranan yang penting terhadap keberlangsungan operasional perusahaan yang berakibat pada hasil kinerja, maka dari itu kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.