

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan beserta dengan berbagai urainnya yang menyangkut disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena kedisiplinan termasuk dalam fungsi operatif MSDM yang penting. Disiplin dapat digambarkan sebagai besar tanggung jawab seseorang ketika diberikan tugas-tugas oleh perusahaan. Jika tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya maka dapat dikatakan disiplin kerja orang tersebut baik. Sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015: 599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rahayu Mahyanaila (2016) dalam jurnal Siswanto (2019) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Nitisemito (2011) dalam jurnal Siswanto (2019) kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Setyaningdyah (2013: 145) dalam jurnal Marayasa & Faradila (2019) “Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin itu sendiri merupakan merupakan kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi),

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang mengharuskan seorang karyawan untuk taat secara sukarela pada aturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma yang berlaku disekitarnya.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 129) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi/perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai 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 organisasi baik maka diharapkan akan mempermudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

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

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985: 367) yang mengemukakan bahwa:

“corrective discipline requires attention to due process, which means that procedures show concern for the rights of the employee involved. Major requirements for due process include the following: 1) a presumption of innocence until reasonable proof of an employee’s role in an offense is presented; 2) the right to be heard and in some cases to be represented by another person; 3) discipline that is reasonable in relation to the offense involved”.

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. kedua hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. ketiga disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.1.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 130) ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

2. Pendekatan dengan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan peplajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hani Handoko (2001) dalam Lijan Poltak (2016: 340) tujuan pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Lijan Poltak (2016: 340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013: 194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau bahkan jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpersn dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurabg berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan begitupun sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan semakin rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan karyawan lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Waskat

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

yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingann, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah maka dapat terwujud kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin ketat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan di segani dan diakui

kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara sesama karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017: 94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

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

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

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

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

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

4. Taat Terhadap Peraturan lainnya di perusahaan

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

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan khususnya yang berhubungan dengan fisik yaitu saat menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karena karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014: 97) dalam jurnal Arlanti & Sary (2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sutrisno (2015:118) dalam jurnal Arlanti & Sary (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2012: 21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik berupa aspek fisik seperti perkakas kantor maupun aspek non fisik seperti hubungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) menguraikan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja

10. Musik ditempat kerja

11. Keamanan ditempat kerja

Penjelasannya sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari.
- b. Cahaya buatan, berupa lampu.

Cahaya buatan terdiri dari 4 macam yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar. Jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dari 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

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

6. Getaran mekanis di tempat kerja

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

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya gangguan terhadap, mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

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

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

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

11. Keamanan di tempat kerja

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

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 301) Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (psikologis) yang kemudian dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja yang harmonis

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara pegawai dengan pemimpin, maupun antara pegawai dengan pegawai merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.

2. Kesempatan untuk maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap organisasi. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.

3. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja pegawai selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan, memperoleh perlakuan yang adil dan sebagainya. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap pegawai akan memperoleh ketenangan dalam bekerja.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 46) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising

4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Penjelasannya sebagai berikut :

1. Penerangan

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

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara bising

kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Penggunaan warna

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

5. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan.

6. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

7. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, maupun dengan atasan. Ketidakserasian hubungan antar karyawan dan atasan dapat menurunkan kegairahan yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan tolak ukur sejauh mana karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dimana hasil dari kinerja tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai, sementara jika kinerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 480) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Hasibuan (2012: 94) dalam jurnal Pristiyanti (2016) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2015: 406), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat 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 kepadanya dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi dan Johny Setyawan (1999) dalam Rivai (2015: 447) Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang

telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis (1964: 484) dalam Mangkunegara (2017: 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Yang dirumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Penjelasannya sebagai berikut :

a. 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*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang 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.

2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015: 416) terdapat dua metode penilaian kinerja yang dapat digunakan yaitu :

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini meliputi skala peringkat (*Rating Scale*), Daftar Pertanyaan (*Checklist*), Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*), Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*), Metode Catatan Prestasi, Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale=BARS*), Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*), Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*), dan Pendekatan Evaluasi Komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

Karyawan tidak saja bertanggung jawab kepada penyelia, tetapi juga bertanggung jawab kepada dirinya sendiri. Kesadaran ini adalah kekuatan besar bagi karyawan untuk selalu mengembangkan diri. Teknik penilaian ini meliputi Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*), Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*), Penilaian Secara Psikologis, dan Pusat Penilaian (*Assesment Center*).

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu dalam minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan

satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan, pedoman dan gambaran dasar penulis dalam penyusunan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Eigis Yani Pramularso, 2017, Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan	Adanya variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak adanya variabel Lingkungan Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 1 No. 2, September 2017
2	Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong, 2022, Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara	Adanya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	-	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 2, April 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Novita, Nur Ade, Endah, 2018, Stasiun Manggarai Jakarta Selatan	Adanya variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak adanya variabel Lingkungan Kerja	Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol. 3 No. 3, Oktober 2018
4	Hendri Jopanda, 2019, Hotel Maharadja	Adanya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini terdapat variabel Kompetensi	Secara Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, Vol 4 No. 1, Agustus 2019
5	Herlambang et al, 2021, Kampung Ubud hotel	Adanya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini terdapat variabel Tingkat Kesejahteraan	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, Vol. 7, No. 2, 2020
6	Risky Nur, Nurul, Achmad, 2019, Dinas Sosial Kabupaten Jember	Adanya variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak adanya variabel Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 4 No 1, Januari 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Rianto Manurung, 2020, Hotel Emerald Garden Medan	Adanya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	-	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Ilmiah Simantek, Vol. 4 No. 3, Agustus 2020
8	Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati, Wahyu Eko S., 2018, Royal Hotel Jember	Adanya variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak adanya variabel Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 No. 1, Juni 2018
9	Kiky Rizvitasari, N. Rachma, Khalikussab ir, 2020, Varna <i>Culture</i> Hotel Surabaya	Adanya variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini terdapat variabel Motivasi Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 9, No. 10, Februari 2020
10	I Made Rinaldinata, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini, 2022, J4 Hotel Legian	Adanya variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini terdapat variabel Kompetensi	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMAS, Vol. 3 No. 1, Januari 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Teknologi dan manusia pada saat ini menjadi sesuatu yang diperhatikan. Bagaimana keduanya dapat menjadi sesuatu yang penting di suatu perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan berpengaruh dari konsistensi kinerja karyawannya, sehingga diperlukannya sumber daya manusia yang dapat menunjang beban dan tanggung jawab perusahaan. Agar kinerja karyawan dapat tercapai maka perlu adanya dukungan yaitu Disiplin Kerja yang tinggi dan Lingkungan Kerja yang nyaman.

Pada dasarnya disiplin sudah diberikan sebelum mereka terjun ke dalam masyarakat yaitu melalui keluarga. Dimana nilai-nilai kedisiplinan sudah diberikan didalamnya, bagaimana sikap seseorang taat terhadap aturan dan norma yang tertulis maupun tidak tertulis, menjaga ketertiban dan lain-lain. Perusahaan hanya melanjutkan bagaimana mengelola kedisiplinan tersebut. Karena dengan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam suatu perusahaan diperlukan sebuah indikator-indikator yang menjadi tolak ukur. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu
2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan
4. Taat Terhadap Peraturan lainnya di Perusahaan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Eigis Yani Pramularso (2017) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan disiplin kerja yang tinggi akan tercapai kinerja karyawan optimal.

Selain disiplin kerja, ada juga variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Tidak bisa dipungkiri ketika bekerja sesuatu yang nampak dan menjadi suatu siklus yang berulang, lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan yang baik dan nyaman membuat karyawan merasa betah untuk bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi karyawan ketika menjalankan tugas.

Menurut Nitisemito (2014: 97) dalam jurnal Arlanti & Sary (2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2012: 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

7. Hubungan karyawan

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja. Kinerja Karyawan merupakan tolak ukur sejauh mana karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dimana hasil dari kinerja tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai, sementara jika kinerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 480) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Kasmir (2019: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar variabel X dan Y diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Rianto Manurung (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik serta nyaman dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi membuat perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan karena di dalam disiplin terdapat perintah, larangan dan sanksi. Dimana hal tersebut berguna bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dan apabila ada yang tidak sesuai dapat dibetulkan melalui pemberian arahan secara verbal dan sanksi. Sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat. Kemudian lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan karena seorang karyawan bersinggungan langsung dengan lingkungan kerjanya baik secara fisik dan non fisik. Apabila lingkungan kerja dikelola secara baik seperti pengelolaan distribusi cahaya untuk lingkungan kerja secara fisik dan menjaga hubungan karyawan untuk lingkungan kerja secara non fisik, maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik yang berdampak pada kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : **Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Baik Secara Simultan maupun Parsial Pada Hotel Santika Tasikmalaya.**