

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan tentang dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian ini. Bab ini akan mengkaji beberapa tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021;39) Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019: 183). 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 (Sedarmayati, 2019: 21).

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Kuntjojo, 2021: 135).

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) (Sedarmayanti, 2019: 22), yakni :

1. Lingkungan kerja Fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori (Sedarmayanti, 2019: 23), yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum 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 dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2019: 95).

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Mahmudah Enny, 2019: 57). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.1.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019: 5), adalah:

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas (Assauri, 2019: 31).

Ciri-ciri penerangan yang baik (Assauri, 2019: 31), sebagai berikut.

- a. Sinar cahaya yang cukup.
- b. Sinar yang tidak berkilau dan menyilaukan.
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d. Cahaya yang terang.

- e. Distribusi cahaya yang merata.
- f. Warna yang sesuai.

2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan (Assauri, 2019: 31).

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara (Assauri, 2019: 31), sebagai berikut.

a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat

panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

3. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas

suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia (Sedarmayanti, 2019: 26), yaitu:

a. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

b. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

c. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan

karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih (Nitisemito, 2019: 11).

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Komposisi warna yang ideal (Nitisemito, 2019: 11), terdiri dari:

a. Warna primer (merah, biru, kuning).

Kalau dijumpai tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijumpai dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

b. Warna sekunder (oranye, hijau, violet).

Kalau dijumpai akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.

- c. Warna-warna primer jika diijarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
- d. Warna-warna primer jika diijarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia (Sedarmayanti, 2019: 29), yaitu:

- a. Warna merah

Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

- b. Warna kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

- c. Warna biru

Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi

semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga (Assauri, 2019: 33).

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efesiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan (Assauri, 2019: 33).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum (Nitisemito, 2019: 11).

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja (Nitisemito, 2019: 11).

Pendapat mengenai keamanan bekerja tersebut, menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan” (Nitisemito, 2019: 12).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019: 65). Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Sesuai namanya, indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan

harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator – indikator (Sedarmayanti, 2019: 5), sebagai berikut.

1. Penerangan.

Sub-sub indikatornya meliputi penunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting, salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

2. Suhu Udara.

Sub-sub indikatornya meliputi salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan

dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

3. Bising.

Sub-sub indikatornya meliputi peningkatan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi, bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

4. Penggunaan Warna.

Sub-sub indikatornya meliputi penggunaan warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya, untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah

warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

5. Ruang Gerak.

Sub-sub indikatornya meliputi tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

6. Keamanan Bekerja.

Sub-sub indikatornya meliputi keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaanya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga.

Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan (Sedarmayanti, 2019: 66), seperti:

1. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

2. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

3. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan

4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Indikator lingkungan kerja sebaiknya dipenuhi oleh seluruh perusahaan.

Jika bisa dipenuhi, maka karyawan yang bekerja di dalamnya bisa nyaman bekerja dan bisa memberikan performa yang terbaik juga. Kedua belah pihak, dari pihak perusahaan dan karyawan, akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi performa karyawan. Disiplin kerja yang baik mencakup aspek seperti ketepatan waktu, kehadiran, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.

Namun, tidak semua karyawan merespons aturan disiplin dengan cara yang sama. Misalnya, ada karyawan yang selalu hadir tepat waktu dan patuh terhadap aturan, sementara yang lain mungkin sering terlambat atau absen. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor individu seperti tingkat motivasi, komitmen kerja, dan sikap terhadap tanggung jawab.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Dewi, D. P. & Harjoyo, 2019).

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah” (Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela 2016: 334).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018: 193). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan dalam Sinambela, 2016: 335). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019: 86). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016: 335).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu menaati, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi karena adanya disiplin kerja akan membuat individu berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu instansi, sehingga aktivitas yang dilakukan menjadi terarah dan hal ini tentu akan membawa pengaruh yang baik bagi instansi tempatnya bekerja (Haryanti, 2022).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah (Dewi, D. P. & Harjoyo, 2019):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika merasa mendapat balas jasa yang sepadan dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan dinilai sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya melalui ucapan, perbuatan dan sikap.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin dapat terlaksana dalam perusahaan bila ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan aturan lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka pemimpin harus berani mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya sanksi terhadap pelanggar disiplin, maka karyawan lain yang disiplin akan merasakan keadilan dan merasa takut untuk melakukan pelanggaran disiplin.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa menegakkan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter berbeda antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya sendiri. Mereka menginginkan keluhan dan kesulitan yang dialami untuk didengar dan dicarikan jalan solusinya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja (Hasibuan dalam Sinambela, 2016: 357), sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai

dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

2.1.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu (Haryanti, 2022):

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah;
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat;
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner;
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator Disiplin Kerja yang memengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2019: 67), sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. serta menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif bersedia kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar

tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disiplin (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) yaitu, melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Masukan tersebut dapat

diartikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Mangkunegara, 2019: 230).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktifitas tertentu atau aktifitas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Thoha, 2019: 125). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2019: 309).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan karyawan (Mangkunegara, 2019: 235). Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019: 480).

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2020: 95). Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 2019: 247). Kinerja

pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output (Bernardin dan Russel, 2020: 397).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sedarmayanti, 2019: 98).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja (Rivai, 2019: 225).

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan

kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Permasalahan yang biasa muncul dalam proses penilaian adalah terletak pada bagaimana objektivitas penilaian dapat dipertahankan. Dengan kemampuan mempertahankan objektivitas penilaian, maka hasil penilaian menjadi terjaga akurasi dan validitasnya. Untuk menjaga sistem penilaian yang objektif hendaknya para penilai, harus menghindarkan diri dari adanya *"like"* dan *"dis like"*. Dengan demikian, tujuan dan kontribusi dari hasil penilaian yang diharapkan dapat tercapai (Sulistiyani dan Rosidah, 2020), adapun tujuan penilaian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai;
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya;
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi/instansi yang dapat berupa pertambahan gaji/upah dan promosinya yang adil;
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
2. Perbaikan kinerja;
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan;

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja;
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkap kelemahan kinerja pegawai sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Penilaian Kinerja

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong yang dikutip oleh (Sangadji & Sopia, 2020: 352) adalah:

1. *Personal Factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain;
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau ketua kelompok kerja;
3. *Team factors* (faktor kelompok/ rekan kerja). Faktor Kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja;
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi;
5. *Contectual/ situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan intemal maupun eksternal.

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Faktor intemal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor intemal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawa; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula kinerjanya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2019: 484), adalah sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

Berdasarkan hal di atas maka faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins, ada 6 (enam) indikator untuk mengukur *employee performance* (Sangadji & Sopiah, 2020: 351), yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan;

kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Pekerjaan;

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Diukur melalui jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu;

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

4. Efektivitas;

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian;

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Diukur dengan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja;

Merupakan sesuatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu untuk melihat letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang sekarang

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Simpulan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fatari, Seno Firmansyah, (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Polyplex Films Indonesia	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Motivasi, Disiplin Kerja	Hasil pengujian Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,.	<i>National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET), Universitas Bina Bangsa</i> DOI Issue : 10.46306/ncabet.v1i1 p-ISSN 2808-4594 e-ISSN 2808-4616
2	Meri Azizah, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ywh Garment Indonesia	- Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja - Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Variabel Independen: Etos Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Liquidity Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Website: ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/ p-ISSN: 1829-5150, e-ISSN: 2615-4846.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Leni Nuraeni, Angga Juanda, 2024, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang	• Variabel Independen: Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Variabel Independen: Pengawasan	Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	JORAPI : <i>Journal of Research and Publication Innovation</i> , Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 1, Januari 2024, Hal : 428-438, ISSN 2985-4768.
4	Syakila Alfajrika Zulfiana, Chalimah, Ari Muhardono, 2024, Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel independen: Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel independen: Pengembangan Karir, Etika Kerja, Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan	Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	<i>Journal of Accountin and Management's Student</i> , Volume1. Nomor 2. Bulan Mei Tahun 2024. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Pekalongan
5.	Aldi Sutedi, Suroto, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang	Variabel independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	JORAPI : <i>Journal of Research and Publication Innovation</i> , Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 3, July 2024 Hal: 1614-1624, ISSN : 2985-4768

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina, Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi, 2020, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex	• Variabel independen: Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel independen: Motivasi, Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika dilihat dari uji parsial (t) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex.	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Vol 3 No 2, Juni 2020 E ISSN: 2599-3410 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161
7.	Yusuf Ramadanto, Romat Saragih, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel independen: Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja • Karyawan Pt Ikimura Indotools Center	Menurut hasil dari penelitian Gaya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools secara parsial.	JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Universitas Telkom Bandung, Vol. 4 No. 3, 2020, E-ISSN:2621-5306
8	Eunike Kharisma, Kim Budiwinarto, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel independen: Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, Vol.20 No.4 Oktober 2022, ISSN 2085-2215

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Lingkungan Kerja	• Independen: Budaya Organisasi dan Beban Kerja • Objek Penelitian Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,	<i>Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal</i> , 4(5), 1127–1144. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065
10	Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan.	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja	• Penelitian dilakukan Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan	Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.	<i>Jurnal Renaissance</i> , 6(1), 741. https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kiyokuni indonesia.	• Variabel Independen: lingkungan kerja dan disiplin kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Operator karyawan agensi dan perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Parameter</i> , 8(1), 1–12. https://doi.org/10.37751/parameter.v8i1.229
12	Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. .	• Variabel Independen: lingkungan kerja dan disiplin kerja, • Variabel Dependen: kinerja karyawan		Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Security Operation Group Indonesia	<i>Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)</i> , 3(1), 11–17. https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552
13	Rizal, R. S., Jannah, M., & Hakim, C. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dongjin Indonesia.	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Karyawan di PT Dongjin Indonesia	Hasil riset menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan</i> , 4(1), 174–184.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa.	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Arastirma</i> , 1(2), 181. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357
15	Friyatna Dira, A., & Irma. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Jessindo prakarsa.	• Variabel Independen: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Karyawan PT. Jessindo prakarsa	Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i> , 15(1), 30–35. https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.69

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Baig, M. F., & Ali, A. (2020). <i>The Impact of Workplace Environment on Employee Performance: A Study of Manufacturing Industry in Pakistan.</i>	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja, • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan PT. Manufacturing Industry in Pakistan	Lingkungan kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur Pakistan.	<i>International Journal of Economics and Financial Issues</i> , 8(4), 173-179.
17	Bhanot, S., & Makkar, R. (2021). <i>Workplace Discipline and Employee Performance: A Study of Indian Manufacturing Sector.</i>	• Variabel Independen: Disiplin Kerja, • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Indian Manufacturing Sector	Disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sektor manufaktur di India.	<i>Journal of Human Resource Management</i> , 5(1), 12. https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12
18	O'Neill, J. W., & Davis, K. W. (2011). <i>Work Environment and Employee Performance: A Study of the Relationship in the Manufacturing Sector.</i>	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Manufacturing Sector	Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk aspek fisik dan sosial, berkontribusi pada kinerja karyawan di industri manufaktur.	<i>Journal of Organizational Behavior</i> , 32(4), 590-607.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). <i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline.</i>	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan PT. Gatra Mapan.	<i>The results of this study prove that work discipline is able to mediate the influence of the work environment on employee performance..</i>	<i>International Journal of Research - GRANTHAA LAYAH</i> , 7(4), 132–140. https://doi.org/10.29121/granthaalaya.v7.i4.2019.88
20	Athins, Nurwati, & Sinarwati. (2020). <i>The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment On Employee Performance.</i>	• Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan employees of different organizations consisting technical sector, education sector, health sector, commercial sector, food industry etc.	<i>The result of this study show: (1) The work discipline has positive and significant influence on Performance (2) The work environment has positive and significant influence on employee's performance..</i>	<i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)</i> , 20(8), 56–63. Retrieved from www.iosrjournals.org

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam dunia kerja modern yang dinamis, karyawan seringkali menghadapi tekanan yang tinggi. Lingkungan kerja yang berkualitas dan disiplin kerja yang kuat memainkan peran utama dalam mempengaruhi kinerja mereka. Seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya kompleksitas tuntutan pekerjaan,

karyawan menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang baik sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019: 183). Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, bising, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja (Sedarmayanti, 2019: 5).

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Robbins dan Judge, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi positif antar karyawan dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Armstrong, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., 2021). Diperkuat oleh penelitian terdahulu, dimana hasil pengujian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan (Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati., 2022).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018: 335). Indikator-indikator Disiplin Kerja yang memengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2019: 67) adalah Kepatuhan pada peraturan, Efektif dalam bekerja, Tindakan korektif, Kehadiran tepat waktu dan Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Disiplin kerja sangat diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya harus disertai dengan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut, maka kinerja pegawai tersebut baik. Sebaliknya jika pegawai tersebut tidak memiliki disiplin kerja, maka kinerja pegawai tersebut kurang baik (Mangkuprawira dan Aida, 2019: 122). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maghfuroh, A.-, Utami, R. R. B., & Khakim, L., 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan sebaliknya, disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan mematuhi aturan yang berlaku, sehingga meningkatkan disiplin kerja (Hasibuan, 2019: 124). Lingkungan kerja yang memadai, baik dari aspek fisik maupun sosial,

akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya (Robbins dan Judge, 2020). Pendapat ini sejalan dengan penelitian oleh Sundari (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja, di mana semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja yang berkualitas dan disiplin kerja yang baik memiliki peran utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019: 480). Ada 6 indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Sangadji & Sopiah, 2019: 351).

Melalui pemahaman lebih mendalam terhadap fenomena-fenomena ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia (Dewi, S. N., & Marpaung, N. N., 2023). Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwasanya Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa (Liawati, L., & Widowati, W., 2021).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Perusahaan Konveksi Al – Huda Tasikmalaya.
2. Secara Parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Perusahaan Konveksi Al – Huda Tasikmalaya.