

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka, akan diuraikan berbagai konsep dan definisi terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Dalam lingkungan organisasi, disiplin kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan tugas, menaati ketentuan, dan memenuhi tanggung jawabnya. Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik, maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih tertib dan pada akhirnya turut memengaruhi hasil kerja yang dicapai dalam perusahaan (Hasibuan, 2010).

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam suatu organisasi yang tercermin dari kemauan untuk menaati, menghargai, dan menjalankan aturan serta norma yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Supomo dan Nurhayati, 2018, dalam Mohammad Burhannudin, 2019). Penerapan disiplin kerja yang baik menggambarkan adanya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kedisiplinan, karyawan dapat bekerja secara lebih terarah, memiliki semangat kerja yang lebih baik, serta mampu memberikan hasil kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu yang mencerminkan kesesuaian dengan aturan, tata kerja, dan ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap peraturan resmi, melainkan juga mencakup kemampuan karyawan dalam menyesuaikan sikap dan tindakannya dengan norma, prosedur, serta kebiasaan kerja yang berlaku di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap penting yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Disiplin kerja tidak hanya ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan tertulis, tetapi juga melalui kesediaan karyawan untuk mengikuti ketentuan tidak tertulis yang berlaku di lingkungan kerja. Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik, maka pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih tertib, terarah, dan bertanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih optimal.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja terdiri atas (Hartatik, 2018):

1. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan salah satu bentuk kedisiplinan yang berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan dapat menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mengendalikan perilaku kerja, serta menghargai diri sendiri maupun orang lain di lingkungan kerja. Sikap disiplin tersebut akan berkembang dengan lebih baik apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok berkaitan dengan kemampuan setiap anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam kelompok kerja. Hasil kerja kelompok akan lebih optimal apabila seluruh anggota mampu bekerja secara tertib, mematuhi aturan bersama, dan menjalankan tugas sesuai dengan perannya masing-masing. Penerapan disiplin kelompok secara konsisten dapat membentuk kebiasaan kerja yang lebih teratur, sehingga pada akhirnya menumbuhkan kesadaran disiplin dalam diri setiap anggota kelompok.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan bentuk upaya yang dilakukan organisasi untuk membangun kesadaran karyawan agar mematuhi peraturan yang berlaku secara sukarela. Disiplin ini lebih menekankan pada pencegahan terjadinya pelanggaran melalui pembentukan sikap kerja yang tertib, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai ketentuan tanpa harus menunggu adanya teguran atau paksaan dari pihak lain.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan aturan organisasi. Penerapan disiplin ini bertujuan agar karyawan memahami kesalahan yang telah dilakukan, tidak mengulangi pelanggaran yang sama, serta kembali menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah bentuk penegakan disiplin yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran secara berulang. Tahapan sanksi yang diberikan dapat dimulai dari teguran lisan, peringatan tertulis, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja. Penerapan disiplin progresif bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar memperbaiki kesalahannya terlebih dahulu sebelum dikenakan sanksi yang lebih berat.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Maksud dan sasaran dari disiplin kerja (Siswanto dalam Rizki dan Suprajang, 2017) adalah untuk mencapai beberapa tujuan berikut.

1. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin kerja bertujuan untuk mendukung keberlangsungan suatu instansi, baik dalam kegiatan yang sedang berjalan maupun untuk kepentingan jangka panjang. Dengan adanya disiplin kerja, pelaksanaan aktivitas organisasi dapat berlangsung lebih tertib dan terarah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

- a. Mendorong pegawai agar menaati seluruh peraturan, kebijakan, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi.
- b. Membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal serta memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan tanggung jawabnya.
- c. Mengarahkan pegawai untuk menggunakan dan menjaga fasilitas serta peralatan kantor dengan baik agar dapat dimanfaatkan secara efektif.

- d. Meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dan sesuai dengan harapan instansi.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai menurut Dewi dan Harjono (2019:95) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah kompensasi

Besaran kompensasi yang diterima pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Apabila pegawai merasa bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban kerja dan usaha yang telah dilakukan, maka mereka cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk menaati aturan organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang sesuai dapat menurunkan komitmen pegawai, sehingga berpotensi memengaruhi tanggung jawab dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Pimpinan yang mampu menunjukkan sikap disiplin, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan menjalankan tugas secara bertanggung jawab, dapat menjadi contoh bagi pegawai. Dengan adanya teladan yang baik dari pimpinan, pegawai akan lebih terdorong untuk mengikuti perilaku disiplin tersebut dalam lingkungan kerja.

3. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Penerapan disiplin kerja memerlukan aturan yang jelas dan dapat dijadikan pedoman oleh seluruh pegawai. Aturan tertulis yang disusun secara tegas akan

membantu pegawai memahami batasan, kewajiban, serta ketentuan yang harus dipatuhi dalam bekerja. Tanpa adanya aturan yang pasti, pelaksanaan disiplin cenderung sulit diterapkan karena arahan yang hanya disampaikan secara lisan dapat menimbulkan perbedaan pemahaman dan kurang konsisten dalam pelaksanaannya.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan menjadi salah satu faktor penting dalam penerapan disiplin kerja. Pimpinan perlu bersikap tegas terhadap setiap bentuk pelanggaran disiplin dengan tetap menyesuaikan tindakan yang diberikan pada tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai. Pemberian sanksi yang konsisten dan adil dapat membuat pegawai lebih memahami konsekuensi dari pelanggaran, sehingga mendorong mereka untuk lebih patuh terhadap aturan yang berlaku.

5. Pengawasan pimpinan

Pengawasan pimpinan diperlukan agar setiap kegiatan dalam instansi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang baik, pegawai dapat diarahkan untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat, tertib, dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu membentuk kebiasaan kerja yang disiplin di lingkungan organisasi.

6. Perhatian kepada pegawai

Perhatian dari pimpinan juga memiliki peran penting dalam mendukung kedisiplinan pegawai. Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang layak

atau pekerjaan yang menantang, tetapi juga membutuhkan perhatian terhadap kondisi, keluhan, dan kesulitan yang mereka hadapi dalam bekerja. Apabila pimpinan mampu memberikan perhatian dan tanggapan yang baik, pegawai akan merasa lebih dihargai, sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat lima indikator disiplin kerja menurut Rivai (2019), yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu indikator utama dalam menilai tingkat kedisiplinan pegawai. Indikator ini menggambarkan sejauh mana pegawai hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya disiplin kerja umumnya dapat terlihat dari kebiasaan pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

2. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Kepatuhan terhadap aturan perusahaan menunjukkan sejauh mana pegawai menaati ketentuan, tata tertib, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, maka semakin baik pula kedisiplinan yang ditunjukkan dalam bekerja.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pegawai mampu

menyelesaikan pekerjaan secara tepat, terarah, dan sesuai dengan harapan organisasi.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif, baik dalam hal datang tepat waktu maupun menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Indikator ini dapat dilihat dari perbandingan antara jumlah kehadiran tepat waktu dengan total hari kerja, atau jumlah tugas yang selesai tepat waktu dibandingkan dengan keseluruhan tugas yang diberikan.

5. Etika bekerja

Etika bekerja menggambarkan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan nilai, norma, dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Etika kerja yang baik mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menjaga perilaku profesional selama bekerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi suasana hati, cara berpikir, serta kondisi karyawan saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kenyamanan kerja, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan bekerja dengan lebih baik, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, kenyamanan, serta produktivitas kerja.

Menurut Alex S. Nitisemito (1998), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pengertian ini menunjukkan bahwa kondisi di sekitar tempat kerja memiliki peranan dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Sedarmayati (2007) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat kerja, bahan yang digunakan, kondisi lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan pandangan tersebut, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup cara kerja dan hubungan kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti suhu udara, tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan, hubungan antar karyawan, serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.

Selanjutnya, Rivai (2006:165) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi berbagai sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan dan dapat

memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sarana dan prasarana tersebut dapat berupa fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, serta ketenangan di tempat kerja. Dengan demikian, ketersediaan fasilitas dan suasana kerja yang mendukung menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Supardi (2003:37) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya dilihat dari kelengkapan fasilitas, tetapi juga dari suasana kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Siagian terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi atau fasilitas yang secara nyata berada di sekitar tempat kerja dan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, serta menunjang kelancaran karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adapun lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Bangunan tempat kerja, yaitu kondisi gedung atau ruangan kerja yang tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga memperhatikan aspek keamanan dan keselamatan kerja.

- b. Peralatan kerja yang memadai, yaitu tersedianya alat, perlengkapan, atau fasilitas kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.
- c. Tempat istirahat, yaitu fasilitas yang disediakan untuk karyawan agar dapat melepas penat, seperti ruang istirahat atau kafetaria yang mudah dijangkau.
- d. Tempat ibadah, yaitu fasilitas keagamaan seperti masjid atau musala yang disediakan untuk menunjang kebutuhan ibadah karyawan.
- e. Fasilitas pendukung lainnya, yaitu sarana yang dapat membantu kenyamanan dan kelancaran kerja karyawan, seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas penunjang lain di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial dan suasana kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik tidak berhubungan langsung dengan fasilitas fisik, tetapi lebih menekankan pada kualitas hubungan kerja antarindividu di tempat kerja. Lingkungan kerja nonfisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kenyamanan, serta membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Adapun lingkungan kerja nonfisik meliputi.

- a. Hubungan antara atasan dengan karyawan, yaitu hubungan kerja yang terjalin melalui komunikasi, arahan, dukungan, serta perhatian pimpinan terhadap karyawan.
- b. Hubungan antar rekan kerja, yaitu hubungan sosial dan kerja sama antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja.

- c. Kerja sama antarkaryawan, yaitu kemampuan karyawan untuk saling membantu, berkoordinasi, dan bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3 Peranan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja (Hasibuan, 2019: 241). Peran yang dimiliki oleh lingkungan kerja meliputi:

1. Mengurangi rasa lelah

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu mengurangi rasa lelah yang dirasakan karyawan selama bekerja. Kondisi tempat kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan rileks, sehingga mereka dapat menjalankan aktivitas kerja dengan lebih baik.

2. Meringankan beban kerja

Lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu meringankan beban kerja karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan, misalnya dengan adanya alunan musik yang sesuai, dapat membantu meningkatkan semangat, menenangkan pikiran, serta membuat pekerjaan terasa lebih ringan untuk dijalankan.

3. Menambah semangat kerja

Kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mendorong peningkatan semangat kerja. Suasana ruangan yang nyaman, tertata, dan mendukung dapat menimbulkan rasa betah, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Ketika karyawan merasa nyaman dan memiliki semangat kerja yang baik, pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih lancar, terarah, serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2.1.2.4 Aspek Lingkungan Kerja

Aspek pembentuk Lingkungan kerja terdiri atas berbagai aspek pembentuk yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mendukung kenyamanan karyawan. Pelayanan yang diberikan secara baik dapat meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendorong karyawan untuk menunjukkan produktivitas dan perilaku kerja yang positif. Bentuk pelayanan kerja dapat berupa penyediaan makanan dan minuman, fasilitas kesehatan, serta fasilitas kebersihan seperti kamar kecil atau kamar mandi yang layak di lingkungan kerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik perlu dikelola oleh perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini mencakup beberapa aspek, seperti pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, tingkat kebisingan yang terkendali, pemilihan warna ruangan, ruang gerak yang cukup, serta keselamatan kerja. Apabila kondisi kerja dapat dikelola dengan baik,

maka pelaksanaan pekerjaan akan berlangsung lebih efektif dan mendukung kenyamanan karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Interaksi kerja yang selaras dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong semangat kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Nitisemito (2012) meliputi:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan di lingkungan tempat kerja pada saat melaksanakan tugas. Keadaan yang dirasakan karyawan di lingkungan tempat kerja pada saat melaksanakan tugas dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan..

2. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja menggambarkan kualitas hubungan antar sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Hubungan yang harmonis, saling menghargai, dan bebas dari konflik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Salah

satu faktor yang dapat membuat karyawan merasa betah dalam organisasi adalah adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja.

3. Hubungan Karyawan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan dapat menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, arahan kerja yang lebih jelas, serta dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja menunjukkan adanya sarana dan peralatan yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai tidak selalu harus baru, tetapi perlu berfungsi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang cukup, proses kerja dapat berjalan lebih lancar dan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara lebih optimal.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja dapat dinilai melalui hasil kerja yang dicapai, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan harapan perusahaan.

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2007), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan yang dapat ditunjukkan secara nyata dan diukur secara objektif. Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari aktivitas kerja yang dilakukan, tetapi juga dari hasil yang dapat dinilai dan dipertanggungjawabkan.

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Rivai dan Basri (2005:50), menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian individu dengan menyeluruh dalam menjalankan tugas selama periode tertentu, yang dievaluasi berdasarkan standar kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir (2016:182), kinerja mencerminkan kombinasi antara hasil kerja dan perilaku kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada suatu periode tertentu. Selanjutnya, Harsuko (2011) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran tertentu, baik yang berhubungan dengan peran individu maupun kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Kinerja juga dipandang sebagai konsep yang multidimensional karena mencakup sikap, kemampuan, dan pencapaian kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan berasal dari berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan individu karyawan maupun kondisi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014), kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap dan kondisi mental, yang meliputi motivasi, disiplin, dan etika kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, kemampuan kepemimpinan, tingkat pendapatan, tunjangan kesehatan, jaminan sosial, kondisi iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, serta peluang untuk berprestasi juga ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

Sementara itu, Tika (2006) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan maupun kesiapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor ini meliputi kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi terhadap peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, serta karakteristik kelompok kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan dan berkaitan dengan kondisi lingkungan maupun situasi di sekitar organisasi. Faktor ini meliputi peraturan ketenagakerjaan, tuntutan atau keinginan pelanggan, persaingan, nilai-nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, serta kondisi pasar.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Afandi, 2018:89):

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja menunjukkan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Ukuran ini biasanya dapat dinyatakan dalam bentuk angka, jumlah, atau satuan tertentu yang menggambarkan volume hasil kerja yang dicapai.

b. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja menggambarkan tingkat mutu dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Indikator ini menunjukkan sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar, ketelitian, dan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi dalam melaksanakan tugas berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara tepat, hemat, dan bijaksana. Hal ini mencakup penggunaan waktu, tenaga, biaya, serta fasilitas kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa pemborosan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No .	Penulis dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
1	2	3	4	5	6
1.	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Survei penelitian Karyawan Bank di Kota Malang x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya	Secara individual & bersama-sama lingkungan kerja & disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No.2, September 2015 P p-ISSN: 1411-1438 e-ISSN: 2338-8234
2.	Darmadi (2020) – Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kab. Tangerang	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Survei penelitian Karyawan Indomaret cabang Kelapa Gading Serpong Kab. Tangerang x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya	Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan	JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.3, No.3, Juli 2022 p-ISSN: 2598-9545 e-ISSN: 2599-171X

1	2	3	4	5	6
3.	Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019)– Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi. Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin x PT Gramedia Tasikmalaya	Menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja	Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Halaman 191-206
4.	Apfia Ferawati (2017) – Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Survei penelitian di PT Cahaya Indo Persada x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya	Menunjukkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan	AGORA Vol.5, No.1 2017
5.	Anggreany Hustia (2020) – Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan disiplin kerja terhadap	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja. Objek penelitian PT CS2 Pola Sehat Palembang	Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, 1 Desember 2020 menggunakan analisis regresi berganda,	e-ISSN: 2623-2081

1	2	3	4	5	6
	kinerja karyawan			simultan dan individual. Secara bersama-sama dan individual terdapat pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	
6.	Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) – Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso)	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Etos Kerja. Studi kasus pada Pemkab Bondowoso x PT Gramedia Tasikmalaya	Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol.4, No.2, Desember 2018. p-ISSN: 2443-2830 e-ISSN: 2460-9471
7.	Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq (2012) – Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja. Obyek Penelitian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang x PT Gramedia	Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja	Jurnal WIGA Vol.2, No.1, Maret 2012. ISSN No. 2088-0944.

1	2	3	4	5	6
	Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.		Tasikmalaya.	Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang	
8.	Andrew M. C. Mamesah, Lotje Kawet dan Victor P. K. Lengkong (2016) – Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Loyalitas Kerja. Obyek penelitian Karyawan LPP RRI Manado x PT Gramedia Tasikmalaya.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado	Jurnal EMBA, Vol.4, No.3, September 2016. ISSN: 2303-1174.
9.	Nunu Nurjaya (2021) – Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona.	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Motivasi Kerja. Obyek penelitian Karyawan PT Hazara Cipta Pesona x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya.	Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Hazara Cipta Pesona.	Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3, No. 1, 2021.
10.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) – Pengaruh Kedisiplinan,	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Budaya Kerja. Objek penelitian Tenaga Pengajar	Kedisiplinan Kerja & Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap	Jurnal Economia, Vol. 9, No. 2, Oktober 2013.

1	2	3	4	5	6
	Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.		Yaspenlub Demak x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya	Kinerja, Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.	
11.	Jahroni dan Didit Darmawan (2022) – Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Motivasi. Objek penelitian di sebuah perusahaan di Surabaya x PT Gramedia Tasikmalaya	Motivasi, disiplin serta lingkungan memiliki peran terhadap pembentukan kinerja karyawan.	Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis, Vol. 5, No. 2, Desember 2022.
12.	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) – Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Budaya Organisasi Objek penelitian Pegawai Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampe l Kab. Bondowos x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya.	Secara parsial variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai	Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 3, No. 2, Juli 2018 p-ISSN: 2459-9921 e-ISSN: 2528-0570
13.	Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019)	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan	Kepuasan Kerja. Objek penelitian	Terdapat pengaruh yang positif antara	Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen,

1	2	3	4	5	6
	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja.	karyawan PT Nihon Plast Indonesia PT	variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Vol. 3, (1) 2019 e-ISSN: 2579-9401 p-ISSN: 2579-9312
14.	Filberto Salim, Yovie Ernanda, Yenny, Wulansari (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Autostar Mandiri Technotama	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Baik secara parsial & bersama-sama disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja	memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Journal of Management Science (JMAS), Volume 6, No. 1, January 2023, pp 05-09, ISSN 2684-9747 (Online), Published by: Institute of Computer Science (IOCSscience).
15.	Maswani, Elis Puji Utami, Nofiar Nofiar (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayutama Teknik	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Motivasi kerja, survei penelitian Karyawan PT. Bayutama Teknik x Karyawan PT Gramedia Tasikmalaya	Secara parsial variable Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Bayutama Teknik	Dinasti Internasional Journal of Economic Finance & Accounting (DIJEFA), Volume 1, Issue 6, January 2021. E-ISSN : 2721-303X, P-ISSN : 2721-3021
16.	Nasir, M., Murfat, M. Z.,	Terdapat variabel	Survei penelitian	Variabel disiplin	Jurnal Manajemen

1	2	3	4	5	6
	Basalamah, J. Basalamah, A. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Karyawan Universitas Islam Makasar Akademik Perkantoran x Karyawan Gramedia Tasikmalaya	kerja, Variabel Yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Adalah variabel disiplin kerja	Bisnis, Vol 11 No 1 (2020).
17.	Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of P. District.	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Motivasi sebagai Variabel Intervening , Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang x PT. Gramedia Tasikmalaya	Disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan, lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.	Archives of Business Research (ABR), 7(7), 88-101, July. 25, 2019. Society for Science and Education, United Kingdom
18.	Baiq Lisma Rossalia Budirianti; Agusdin; Surati (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.	Motivasi, kepuasan, karyawan kontrak. Survei PT. BRI Mataram x PT. Gramedia Tasikmalaya	Disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, ISSN 2364-5369 Volume 7, ,

1	2	3	4	5	6
	Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees.				Issue 11 December 2020 Pages: 174-184

2.3 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia memperbaiki perilaku kerjanya. Selain itu, disiplin kerja berperan sebagai upaya untuk menumbuhkan kepedulian dan motivasi karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang selaras dengan ketentuan serta tata cara kerja yang berlaku dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

Penerapan disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan cenderung mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut dapat mendorong semangat kerja, menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian,

tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila kedisiplinan karyawan dapat diterapkan dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Burhannudin, Zainul, dan Harlie (2019) mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih nyaman, terarah, dan optimal. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula peluang meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2010). Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai tempat karyawan menjalankan aktivitas kerja dengan didukung oleh berbagai fasilitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja dapat menjadi sumber informasi sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktivitas kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang baik perlu diciptakan agar karyawan merasa nyaman, betah, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung juga diharapkan dapat membantu tercapainya efisiensi

kerja. Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan keadaan di sekitar aktivitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sekaligus berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja antara lain warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, dan tingkat kebisingan (Nitisemito, 2014). Selain aspek fisik tersebut, suasana kerja yang baik juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tertib, tepat waktu, sesuai standar, serta tidak selalu bergantung pada pengawasan langsung. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antarkelompok, serta kelancaran komunikasi. Perhatian dan dukungan pimpinan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, kerja sama antarkelompok dan kelancaran komunikasi menunjukkan adanya hubungan kerja yang baik di dalam organisasi.

Lingkungan kerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata di sekitar tempat kerja, seperti penerangan yang memadai, suhu udara yang sesuai, tingkat kebisingan, pewarnaan ruangan, ruang gerak yang cukup, serta keamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial yang terbentuk di tempat kerja, terutama hubungan antar karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Apabila kedua aspek tersebut dapat tercipta dengan baik, maka lingkungan kerja akan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Darmadi (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Adapun kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2019:182).

Dalam penilaian kinerja, terdapat beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran. Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351), kinerja dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kemandirian. Dimensi-dimensi tersebut digunakan untuk melihat sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar, menyelesaikan tugas dalam jumlah tertentu, bekerja sesuai batas waktu, memanfaatkan sumber daya secara efisien, serta menjalankan pekerjaan secara mandiri.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan melaksanakan tugasnya secara lebih optimal, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lebih efektif.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Tasikmalaya, baik secara parsial maupun bersama-sama.