

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dari uraian yang telah dijelaskan pada bab pendahuluan sebelumnya, maka landasan teoritis yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti yakni mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

Landasan secara teoritis ini perlu diajukan sebagai rujukan yang akan menjadi dasar dalam membangun kerangka berpikir.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin kerja

Disiplin sangat dekat kaitannya dengan kerja karyawan. Disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturandari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2020:103). Disiplin juga merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2020:144). Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. maka peraturan sangat

diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja dikatakan baik jika sebagai pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela, 2019:332).

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam satu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Sutrisno (2020:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Secara etimologis “disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya” (Dewi dan Harjoyo, 2019:93). “disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya (Ansory dan Indrasari, 2018:36).

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja (Agustin, 2019: 94) diantaranya adalah:

1. Disiplin prevensif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dari pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapatkan perhatian manajemen di dalam peranan disiplin, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan meusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat noematif.
- c. Pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh

pegawai instansi.

2. Disiplin korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikarenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut sayles dan strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)

c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)

d. Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinkan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin

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

1. Tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi baik bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain :

- a. Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja menurut (Agustin, 2019:104) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu aturan mengikuti apa yang diarahkan oleh

atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang di gunakan dan perilaku kerjanya.

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai (Singodimejo dalam Dewi an Harjoyo, 2019:95) adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai akan matuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal menerima kompensasi yang menandai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasakompensasi yang di terimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tindaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah di tetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tindakannya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tindaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga

mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan di carikan jalan keluarnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:36), secara garis besar indikator lingkungan

kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan.
- b. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan dapat membawa perusahaan pada pencapaian sasaran dan tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu wujud dari hasil kerja yang telah dilakukan dan dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya karena untuk mencapai tujuan organisasi maka harus memperhatikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawannya maka dari itu kinerja merupakan cerminan dari berhasil atau tidaknya organisasi dalam mengelola karyawan dalam menjalankan kegiatannya

untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (afandi, 2018:83).

Menurut (onsardi, 2019). Kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Anjani,R. 2019).

Menurut stephen robbins dalam lijan poltak sinambela (2018:481) menyatakan bahwa “kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”.

Sedangkan menurut Anwar, (2018:67), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan (Nurjaya, 2021), sebagai berikut

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, memulai penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Rismawati (2018:7).

2.1.3.4 Manfaat Penelitian Kinerja

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan

itu sendiri. bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi Adhari (2020:91) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk perkembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi penilaian kinerja

Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini

berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Manfaat suatu penilaian kinerja (Nur'Aini, 2020:25) menjadi hal yang sangat penting di antaranya :

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Memberikan umpan baik dari kinerja yang kurang akurat dan konstuktif
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian)
9. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi
10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut
12. Meningkatkan pandangan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, (Kasmir dalam Tri Maryati, 2021), faktor tersebut antara lain :

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki ketidakmampuan tentang pekerjaannya yang menandai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerja dengan merancang yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan

perlu memperlihatkan beberapa hal indikator didalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seseorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalani pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal. Penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto, Subyharyo (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan pada PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 62, No. 1, 2018
2	Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan variabel komitmen organisasional dan dilakukan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Sama-sama mengkaji disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Maksipreneur, Vol. 8, No. 2, Juni 2019, hlm. 191–206
3	Apin Fadhilah Helmi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.	Sama-sama membahas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, e-ISSN 2461-0593
4	Nina Ayu Wijaya, Hari Purwanto, Lilik Nur	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel	Sama-sama meneliti disiplin kerja,	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja	Seminar Motivasi Manajemen, Bisnis dan

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Sulistiyowati (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	bebas dan dilakukan pada PT Bhirawa Steel Surabaya.	lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah lingkungan kerja.	Akuntansi, 14 Agustus 2019
5	Muhammad Abdul Rohman Shaleh Judul lengkap perlu diverifikasi kembali	Data pada file belum tersusun lengkap. Nama peneliti tercantum, tetapi judul, variabel, objek, dan hasil penelitian bercampur dengan bagian lain.	Topik masih berada dalam lingkup disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.	Bagian hasil perlu diverifikasi kembali dari artikel asli karena teks pada tabel sumber belum utuh.	Data sumber belum lengkap
6	Uci Rahma Dayanti Siregar, Mustapa Khamal Rokan (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi	Penelitian menggunakan etos kerja sebagai variabel moderasi dan dilakukan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.	Sama-sama membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja tidak mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 7, No. 12, Desember 2022, p-ISSN 2541-0849, e-ISSN 2548-1398
7	Muslimatul Millah (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT Madura Guano Industri.	Sama-sama meneliti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.	Jurnal Fakultas Ekonomi Dr. Soetomo, Vol. 20, Edition 3, hlm. 225–256
8	Belly Okta	Penelitian	Sama-sama	Gaya	Jurnal Ekobis

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Wijaya (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	menambahkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif sebagai variabel bebas. Objek penelitian dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso.	mengkaji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Dewantara, Vol. 1, No. 4, April 2018
9	Agung Prabowo Budianto (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.	Sama-sama meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, e-ISSN 2462-0593
10	Novi Octavia, Dasmadi, Unna Ria Safitri (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang.	Sama-sama membahas disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, Vol. 9, No. 1, Juni 2021, e-ISSN 2502-3055
11	Riska Dwi Setiawati, Hamzah Muhammad Mardi Putra (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT Sakura Java Indonesia Kabupaten	Sama-sama mengkaji disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan	Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis dan Teknik (SoBAT) ke-4, Bandung, 26 Agustus 2022, p-ISSN 2963-4008, e-ISSN

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Semarang.		signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,637.	2963-430X
12	Sugiyanto, Putri Cahyo Utami (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Produktivitas Karyawan	Penelitian menambahkan produktivitas karyawan sebagai variabel implikasi dan dilakukan pada PT Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic.	Sama-sama meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Data hasil dalam tabel sumber tidak konsisten karena bagian hasil membahas kualitas pelayanan, promosi penjualan, kepuasan pelanggan, dan loyalitas pelanggan. Bagian ini perlu diverifikasi kembali dengan artikel aslinya sebelum digunakan.	Jurnal Manajemen FE-UB, Vol. 9, No. 1, April 2021, P-ISSN 2338-6584, E-ISSN 2746-3680, hlm. 126–144
13	Windi Astuti, Ocky Sundari Rahardjo Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian memosisikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan dilakukan pada perusahaan pemintalan benang di Jawa.	Sama-sama membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	ISSN 2303-1174
14	Abdul Hanafi Zulkifli Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT ATB.	Sama-sama meneliti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel lingkungan kerja,	DIMENSI, Vol. 7, No. 2, Juli 2018, hlm. 406–422, ISSN 2085-9996

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
				disiplin kerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.	
15	Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Penelitian menggunakan kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel antara. Objek penelitian dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia.	Sama-sama membahas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.	Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 12, No. 2, Mei 2018, hlm. 204–211
16	Pratitha Sungging Parantri, Abd. Khodir Djaelani, M. Khoirul Anwarodin Broto Suharto (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.	Sama-sama mengkaji disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	e-Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
17	Sylvia Defitamila, Bacruddin Saleh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Penelitian menggunakan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan dilakukan pada Laboratorium	Sama-sama meneliti disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Secara parsial,	YUME: Journal of Management, Vol. 5, Issue 2, 2022, hlm. 89–99, ISSN 2614-851X

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Karyawan	Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi.		lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
18	Dewi Kurniawati Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada perusahaan bank di Jakarta.	Sama-sama meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.	Jurnal Ekobisman, Vol. 6, No. 2, Desember 2021, P-ISSN 2528-4304, E-ISSN 2597-9302
19	Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong, Farlane S. Rumokoy (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian menambahkan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan pada LPP RRI Manado.	Sama-sama membahas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Data sumber jurnal perlu dilengkapi kembali dari artikel asli
20	Beti Anjar Dewantari, Dhiyan Septa Wihara, Rony Kurniawan Pengaruh Disiplin Kerja,	Penelitian menambahkan stres kerja sebagai variabel bebas.	Sama-sama meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja	Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres	Simposium Manajemen dan Bisnis II, Program Studi Manajemen FEB UNP Kediri, E-

No.	Penelitian dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan		karyawan.	kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	ISSN 2962-2050, Vol. 2, Juli 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Kinerja karyawan juga perlu untuk dilakukan penilaian, bukan hanya sekedar capaiannya tinggi, penilaian kinerja perlu dilakukan untuk dapat mengetahui sejauhmana karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Alasan lain perlu diadakannya penilaian kinerja adalah untuk membantu didalam pembuatan keputusan mengenai promosi, kompensasi, pelatihan, dan pemeliharaan karyawan. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian IP. A. Septiawan dan K. K. Heryanda (2020) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja pada CV Puspa. Begitu juga selaras dengan penelitian Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni (2021), Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Variable lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.

Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sesuai dengan pengertian disiplin kerja itu sendiri yaitu disiplin adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan atau perintah yang

ditetapkan oleh organisasi. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan
3. Ketaatan pada Standar Kerja
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Dan penelitian Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong Farlane S. Rumokoy (2019). Dari hasil penelitian ini memperlihatkan kinerja yang bagus akan dihasilkan karyawan jika mereka taat dan patuh terhadap aturan – aturan yang berlaku dalam organisasi. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan yang berpengaruh kepada hasil kerja karyawan Indikator lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang memenuhi standar akan berpengaruh baik terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai standar maka hal ini sedikit banyaknya akan mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat gairah kerja karyawan akan menurun, bagaimana dapat melakukan pekerjaan dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya tidak mendukung. Sebab karyawan juga membutuhkan konsentrasi dalam bekerja dengan dukungan lingkungan kerja yang baik yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

2.3 Hipotesis

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan P.T Muara Sentral Utama.