

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan dalam bekerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut (Handoko, 2001), bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Menurut (Moch, PabunduTika, 2006) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (Simamora, 2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi Menurut Wirawan (2009).

Sumber daya manusia dalam pengolaannya, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya

dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan atau tempat mereka bekerja menurut Benjamin et al. (2017). Lingkungan kerja yang sehat dan aman akan memberikan kelancaran, keselamatan, rasa nyaman, dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja di perusahaan terdiri dari lingkungan fisik seperti ventilasi, penerangan yang cukup, tata ruang yang baik serta lengkapnya fasilitas dari perusahaan dan lingkungan kerja non fisik seperti sikap ramah karyawan, hubungan yang baik antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Pengelolaan lingkungan kerja sangatlah penting agar karyawan dapat melaksanakan aktivitas perusahaan secara optimal.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi menurut W. Soetjipto (2008), yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non

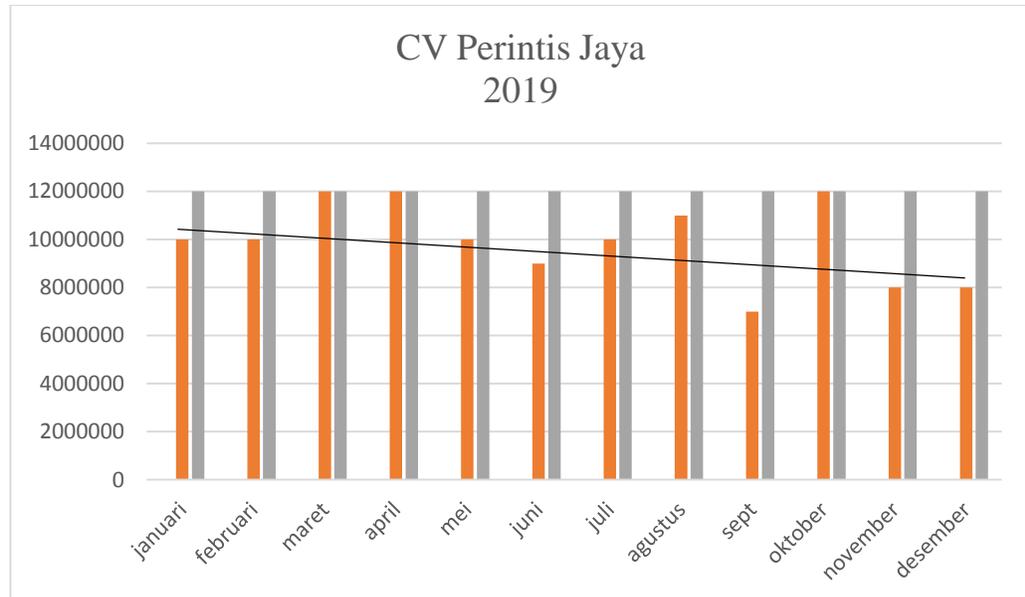
fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan lingkungan kerja sangatlah penting agar karyawan dapat melaksanakan aktivitas perusahaan secara optimal, karena lingkungan kerja juga memotivasi karyawan agar kualitas yang mereka hasilkan baik, serta mereka akan bekerja dengan sangat rajin dan disiplin.

Mendisiplinkan karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dalam bekerja berjalan sesuai rencana. Menurut Sutrisno (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan ia dengan sukarela untuk menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan disiplin kerja yang baik maka akan mendapat kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin yang baik mencerminkan sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya dan tidak mengabaikan pekerjaan tersebut. Hasibuan (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan tersebut memiliki semangat dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Mangkunegara (2005) menyatakan, kinerja karyawan merupakan buah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kurang akan mengakibatkan kinerja yang kurang optimal, dimana karyawan tidak dapat secara luas untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah capaian target penghasilan CV Perintis Jaya Sidoarjo



Sumber : Data Internal Perusahaan

### **Gambar 1.1 Capaian Target Hasil CV Perintis Jaya Sidoarjo 2019**

Grafik batang umumnya digunakan untuk menggambarkan perkembangan nilai suatu objek penelitian dalam kurun waktu tertentu. Dapat dilihat bahwa diagram batang berwarna abu-abu menunjukkan target penghasilan, dimana target penghasilan perbulannya menunjukkan 12.000.000, diagram batang berwarna kuning menunjukkan penghasilan perbulan CV Perintis Jaya Sidoarjo, dapat dilihat dari bulan Januari sampai Desember grafik mengalami fluktuasi dalam penghasilannya, pada April sampai Juni penghasilan mengalami penurunan, pada bulan juni sampai agustus mengalami kenaikan, namun penghasilan menurun pada Oktober sampai Desember, yang pada garis besarnya mengalami penurunan dari awal sampai akhir bulan. Hal ini dikarenakan kinerja

karyawan yang menurun. Kinerja karyawan yang kurang dapat mempengaruhi target penghasilan. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Ada beberapa indikasi yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada CV Perintis Jaya Sidoarjo, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Kondisi fisik pada CV Perintis Jaya Sidoarjo belum tertata rapi, ruang kerja yang kurang luas serta banyak tumpukan barang yang tidak diletakan pada posisinya kondisi ini menyebabkan ruang gerak menjadi terbatas.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik pada CV Perintis Jaya Sidoarjo seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan sering terjadi perselisihan dalam perusahaan seperti kurangnya komunikasi antar karyawan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

**Tabel. 1.1 Absensi Karyawan  
2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	S	I	A	T	Total
Januari	34	2	3	2	12	19
Febuary	34	1	5	2	10	18
Maret	34	0	2	1	8	11
April	34	1	5	0	9	15
Mei	34	3	3	2	13	21
Juni	34	2	1	0	5	8
Juny	34	0	3	3	15	21
Agustus	34	0	1	4	13	18
September	34	2	4	3	10	19
Oktober	34	1	2	0	12	15
November	34	0	5	2	15	22
Desember	34	1	4	3	10	18
Total Per Tahun	34	13	38	22	132	205

Sumber: Internal Perusahaan

Keterangan:

S: Sakit

I: Ijin

A: Absen

T: Terlambat

Gambar diatas menjelaskan absensi kehadiran karyawan pada CV. Perintis Jaya Sidoarjo mengalami fluktuasi, CV Perintis Jaya Sidoarjo menetapkan jam masuk kerja pada 08.00-21.00, namun terdapat karyawan masih sering terlambat sehingga pekerjaan masih belum terselsaikan secara tepat waktu. keterlambatan yang tinggi pada setiap bulannya dapat mempengaruhi kinerja dimana mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya,

Anoraga (2009), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013)

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan pada CV Perintis Jaya Sidoarjo, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Perintis Jaya Sidoarjo“

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Perintis Jaya Sidoarjo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Perintis Jaya Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Perintis Jaya Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan CV Perintis Jaya Sidoarjo.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Peneliti dapat mempelajari variabel yang terkait dengan penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Sebagai evaluasi perusahaan untuk menganalisis kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam melalui penelitian ini dan bermanfaat untuk masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

- a. Aurelia Potu (2013) dengan judul penelitian Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Yanti, dkk (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang. Kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- c. Mutia Arda (2017) dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
- d. Oky Prasetyo (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kenyataan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan kinerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar output yang dihasilkan mampu bersaing. PT. Masscom Graphy Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan serta penerbitan surat kabar harian dan majalah sehingga perlu menjaga sumber daya manusia yang bekerja agar mampu memenuhi kuantitas dan kualitas produk. Namun, pada tahun 2013

terjadi peningkatan produk cacat pada hasil kerja PT. Masscom Graphy Semarang yang menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas hasil produksi. Kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### 2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- c. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

#### 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya

tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

- g. Pemberhentian Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requitment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.

- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (2002) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Setiap bangunan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat untuk (Nitisemito, 2002) :

- a. Menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan
- b. Menghindari kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit/ timbulnya penyakit jabatan.
- c. Menjaga kebersihan dan ketertiban
- d. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
- e. Mendapat suhu yang layak dan pertukaran udara yang cukup.

Menghilangkan gangguan gas, uap dan bahan yang tidak menyenangkan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebersihan Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.
- b. Pertukaran udara Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.
- c. Penerangan Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

- d. **Keamanan** Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.
- e. **Kebisingan** Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.
- f. **Hubungan antara pimpinan dan bawahan** Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja. Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

### 2.2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a. Penerangan. Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
- b. Suhu udara. Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.
- c. Suara bising. Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
- d. Ruang gerak. Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu,

manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk runag gerak yang dari masing-masing karyawan.

- e. Keamanan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

### **2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dalam Putu Lestari (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing–masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

- b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

- c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan pegawai dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang di embankannya.

### **2.2.3. Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya.

Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan

organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal

mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2002) yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

### **2.3.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Sutrisno (2011) bahwa hal yang 10 mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### 2.3.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003):

a. 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.

b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

c. Mentaati peraturan kerja

Taat peraturan kerja mempengaruhi 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. Patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan.

d. Menjalankan prosedur kerja

Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

## **2.2.4 Kinerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat

ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai perusahaan.

#### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) yakni :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai 11 perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

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 (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental,

mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### **2.2.4.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (personal appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penelitian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama waktu periode tertentu. Umpan balik kinerja (performance feedback). Memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standart organisasi (Henry Simamora, 2001).

Pengertian penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa penilaian adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Hasibuan (2012) juga mengatakan hal yang sama bahwasannya penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011) Penilaian Kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang paham benar tentang penilaian karyawan secara individual, antara lain :

- a. Para atasan yang menilai karyawannya
- b. Karyawan yang menilai atasannya
- c. Anggota kelompok yang menilai satu sama lain
- d. Sumber-sumber dari luar
- e. Penilaian karyawan sendiri
- f. Penilaian dengan multisumber (360°)

Menurut Syafarudin Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penelitian digunakan sebagai staffing decision.
- c. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan:

- a. Prestasi riil yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja prestasiprestasi yang dikembangkan.

#### **2.2.4.4 Manfaat Kinerja**

Manfaat manajemen kinerja menurut Wibowo (2010) meliputi manfaat tidak hanya bagi organisasi, atau manajer, tetapi juga memiliki manfaat bagi

setiap individu anggota organisasi. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain :

- a) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim/keompok dan individu.
- b) Memperbaiki kinerja.
- c) Memotivasi karyawan.
- d) Meningkatkan komitmen.
- e) Mendukung nilai-nilai inti.
- f) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- g) Meningkatkan keterampilan.
- h) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.
- i) Mengusahakan basis perencanaan karir.
- j) Membantu menahan karyawan untuk pindah atau berhenti.
- k) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan Mendukung program perubahan budaya.

#### **2.2.4.5 Indikator Kinerja**

Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa ada 6 dimensi yang dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja :

- a) Kualitas (*quality*)

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. (Tingkat kesalahan, kerusakan,kecermatan)

b) Kuantitas (*quantity*)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan (jumlah pekerjaan yang dihasilkan)

c) Ketepatan waktu (*timeliness*)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada pemulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan ini. (Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif)

d) efektifitas biaya (*Cost-effectiveness*) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e) kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervision*) terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsifungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f) Dampak antar pribadi (*Interpersonal impact*) terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan atau tempat mereka bekerja menurut Benjamin *et al.* (2017). Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal.

Ardana (2012) lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-

hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Aurelia Potu (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan 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. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Mendisiplinkan karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dalam bekerja berjalan sesuai rencana.

Seperti yang di ungkapkan menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan ia dengan sukarela untuk menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan disiplin kerja yang baik maka akan mendapat kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

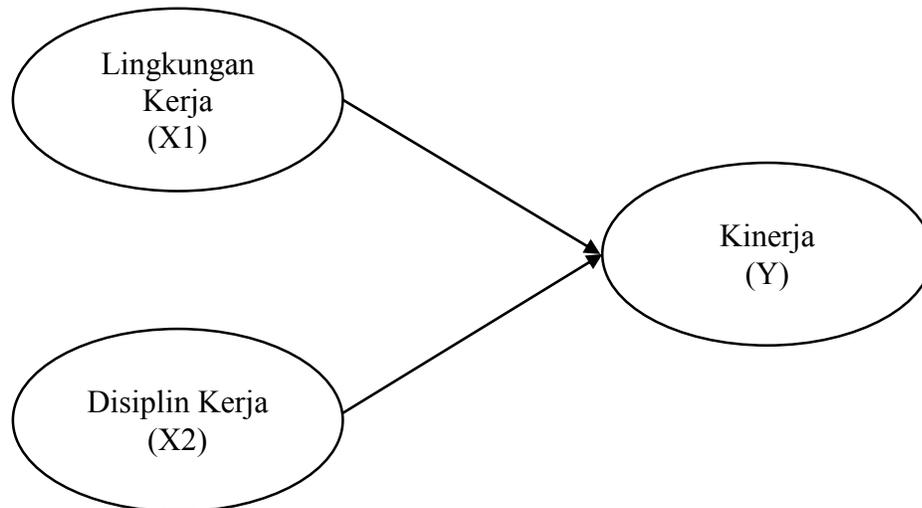
Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat berupa sikap patuh terhadap peraturan dan norma

yang berlaku, tepat waktu dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, datang dan pulang sesuai dengan jam kerja perusahaan, selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dwi Setianingrum, dkk (2018) dalam penelitiannya dengan diterapkannya disiplin kepada seluruh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan serta akan selalu berhati-hati dalam melakukan sesuatu ataupun dalam menggunakan mesin dan alat yang ada diperusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya dan tidak mengabaikan pekerjaan tersebut.

## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

1. H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan