

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah usaha pihak manajemen dalam memotivasi penerapan prosedur dan standar perusahaan yang dalam hal ini terkait pelatihan guna meningkatkan sikap dan tingkah laku karyawan agar karyawan bersedia untuk mengarah pada kolaborasi dan pencapaian yang lebih baik (Triasningrum & Fahlefi, 2018: 22).

Disiplin merupakan penerapan beberapa hukuman atau sanksi terhadap sikap karyawan yang menyalahi peraturan (Santoso, 2017: 250). Disiplin adalah kesadaran diri seseorang tentang apa yang perlu dilakukan, sehingga setiap karyawan harus menyadari sendiri agar saat menjalani tugas dan tanggung jawab karyawan itu sadar dengan apa yang harus dilakukan (Marsoit, 2017: 4286).

Menurut (Husain, 2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu wujud aksi pegawai yang berupaya membenahi dan membangun pengetahuan sikap dan tingkah laku pegawai agar pegawai dengan ikhlas bekerja sama dengan pegawai lain guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Soengeng Pridjominto (2013) dalam (Arifai, 2018: 24) Disiplin adalah suatu situasi yang diciptakan dan dibentuk oleh serangkaian proses perilaku yang

menandakan nilai ketaatan, dan ketertiban. Hal ini telah menjadi satu kesatuan dengan diri individu, itulah sebabnya sikap dan tindakan tidak menjadi beban, malah kebalikannya justru dapat menyulitkan individu untuk tidak bertindak seperti biasanya.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam (Basuki & Sari, 2018: 3) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang terjadi di sekitar dunia kerja. Semakin disiplin seorang pegawai akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara kurang disiplinnya pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Aritonang (2011) dalam (Wasiman, 2017) disiplin kerja ialah kemampuan individu secara terstruktur, dan tekun secara kontinyu untuk bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Manajemen perusahaan.

Berlandaskan pendapat beberapa ahli yang disebutkan tersebut, peneliti menyimpulkan disiplin kerja adalah sikap kepatuhan yang didasarkan pada peraturan dan nilai-nilai yang berlaku dalam instansi, serta apabila terjadi pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

2.1.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Adapun beberapa macam disiplin kerja dari penjelasan Handoko (2008) yang dikutip (Pratiwi et al., 2017) sebagai berikut:

1. Disiplin Prefentif

Adalah upaya menggerakkan minat karyawan untuk menaati peraturan-peraturan kerja sehingga pelanggaran dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini ialah tindakan yang dilakukan individu dalam mengatasi adanya pelanggaran aturan dan dan digunakan guna mencegah adanya pelanggaran lebih lanjut oleh eh individu.

3. Disiplin Progresif.

Disiplin ini yaitu pemberian sanksi yang berat ke pihak yang melanggar peraturan secara berulang. Adapun tujuan dari pemberian disiplin ini guna memberikan kesempatan bagi pegawai agar melakukan tindakan perbaikan sebelum pemberian hukuman yang lebih keras dan tegas.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Mentaruk et al., 2017: 4377), indikator disiplin dalam bekerja meliputi:

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggungjawab
4. Kepatuhan
5. Sikap

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah lingkungan bagi karyawan mengerjakan berbagai kegiatan yang dapat melancarkan perolehan tujuan organisasi dan mewujudkan ketentraman saat mengerjakan pekerjaan mereka (Burhannudin et al., 2019: 194).

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja bagi para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Rahayu & Indahingwati, 2019: 4)

Menurut Nitisemito (2000) dalam (Pratiwi et al., 2017: 75) lingkungan kerja ialah semua yang berada dilingkungan pegawai yang berdampak pada tiap-tiap individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, Sedarmayati (2009) dalam (Rini et al., 2018: 82) menjelaskan lingkungan kerja yaitu segala sarana dan bahan yang di hadapi disekitarnya, pegawai, cara bekerjanya, dan prosedur kerjanya secara perorangan ataupun tim.

Berlandaskan beberapa pendapat beberapa tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh aspek ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Adapun Jenis Lingkungan kerjanya sebagaimana dijelaskan (Sedarmayanti) dalam (Nanulaitta, 2018: 208) sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua kondisi berupa fisik yang ada disekitar area kerja dan mengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Adalah semua kondisi yang ada kaitannya dengan hubungan kerja seperti keterikatan antara pegawai dengan pimpinan dan atau keterikatan antar pegawai sesama rekening kerjanya.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan kerjasesuai pernyataan (Fadillah et al., 2017: 4) yaitu:

1. Ukuran dan cara peletakan

Indikator ini berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Ruangan kerja yang terlalu sempit dapat mempersulit ruang gerak pegawai, dimana hal ini menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu guna mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu dengan memperluas ruang kerjanya.

2. Kebisingan

Indikator ini adalah indikator yang berkaitan dengan bunyi tinggi sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai yang mendengarnya. Bunyi yang terlalu keras dapat mengganggu ketentraman pegawai pada saat bekerja, kerusakan telinga, serta memicu kesalahpahaman pada saat berkomunikasi. Berlandaskan hasil studi menunjukkan kebisingan dapat mengakibatkan kematian. pada dasarnya ketika

pegawai sedang melakukan pekerjaannya membutuhkan konsentrasi, maka dari itu kebisingan harusnya dihindari agar kinerja pegawai dapat dipertahankan.

3. Sirkulasi udara

Terjadinya polusi udara dapat dikarenakan jumlah oksigen di udara yang kian berkurang dan sudah terkontaminasi dengan bahan atau gas berbahaya, di mana hal ini dapat menurunkan kesehatan individu di sekitarnya. Oksigen adalah salah satu yang sangat diperlukan oleh setiap makhluk hidup dalam menjalankan kehidupannya yang disebut dengan proses metabolisme. Jumlah oksigen yang cukup pada suatu ruangan kerja dapat meningkatkan sirkulasi udara yang baik sehingga berdampak baik pula pada kondisi kesehatan individu yang berada di ruangan tersebut. Di sekitar ruang kerja sebaiknya diberi tanaman yang tujuannya untuk menyejukkan lingkungan di sekitarnya. Lingkungan tempat kerja yang sejuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu dapat meminimalisir kelelahan pada pegawai.

4. Keamanan di tempat kerja

Untuk melindungi serta menjaga keamanan dan ketentraman di tempat kerja apakah diperhatikan keamanan area kerjanya. maka dari itu, keamanan merupakan yang penting bagi suatu industri dan wajib diwujudkan. Perlindungan tempat kerja agar tetap aman dapat dilakukan dengan mempekerjakan satpam.

5. Hubungan kerja antara staf dan pimpinan

Adalah interaksi yang terbangun di tempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai perlu memelihara hubungan baik dengan pimpinan maupun staf yang ada di bawahnya. Hal tersebut ditujukan guna mewujudkan tujuan bersama.

6. Hubungan sesama teman kerja

Adalah interaksi yang terbangun antar sesama pegawai, dimana setiap individu harus mempertahankan hubungan baiknya baik di lingkungan kerja ataupun diluar tempat kerjanya. Hal ini bertujuan mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana secara efektif dan lancar.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai dalam periode yang telah ditetapkan dalam hal ini tanda target dan sasarannya sudah ditetapkan sebelumnya serta disetujui oleh semua pihak (Arda, 2017: 51-52).

Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang didapatkan individu atas menjalankan pekerjaannya berlandaskan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada individu tersebut (Ambarita et al., 2019: 42). Kinerja pegawai termasuk aspek yang menentukan kesuksesan dalam merealisasikan suatu instansi yang menaunginya (Yuliantari & Ulfa, 2016: 355)

Menurut Afandi (2018) dalam (Andry, 2019: 43) Kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh seseorang ataupun kelompok pada sebuah instansi berlandaskan wewenang dan tanggung jawabnya mewujudkan tujuan organisasi si secara legal dan tidak menyimpang dari ketentuan hukum.

Berlandaskan pendapat tersebut, disimpulkan kinerja ialah hasil pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh individu selama menjalankan tugas dan perannya berlandaskan standar dan tanggung jawab yang diamanahkan ke individu tersebut.

2.1.3.2 Jenis Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja yakni evaluasi terhadap kinerja individu yang menjabat suatu jabatan tertentu, gimana hasil kinerja tersebut diharapkan memenuhi ekspektasi pihak manajemen dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

(Andry, 2019: 43) menyatakan Terdapat tiga jenis kriteria kinerja diantaranya:

1. Kriteria yang didasarkan sifat dalam memuaskan diri sendiri atau karakter karyawan. Penilaian terhadap kriteria ini meliputi: loyalitas, kecakapan dalam berkomunikasi, dan keterampilan untuk memimpin anggotanya. Kriteria ini lebih berfokus pada cara individu bukan apa yang telah dihasilkan atau dicapai individu atas pekerjaannya.
2. Kriteria yang didasarkan perilaku. Kriteria ini lebih berfokus pada cara atau metode dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kriteria ini merupakan salah satu kriteria terpenting pegawai yang memerlukan terjadinya keterikatan antar personal.
3. Kriteria yang didasarkan hasil, yang berfokus pada produktivitas dan berdaya saing secara multinasional. Kriteria ini berfokus pada segala hal yang telah dicapai dibandingkan proses dalam pencapaian hasilnya..

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Fadillah et al., 2017: 4-5) mengungkapkan pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat digolongkan ke 5 kategori berikut :

1. Kualitas

Dapat diukur dengan tanggapan pegawai tentang kualitas pekerjaan yang diperoleh dan sempurnanya pekerjaan dari keahlian dan kecakapan pegawai.

2. Kuantitas

Pengukurannya berdasarkan tanggapan pegawai melalui total kegiatan yang diembankan bersama hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Pengukurannya yang didasarkan pada tanggapan pegawai mengenai aktivitas atau program yang disiapkan dari awal sampai menjadi keluaran. Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memanfaatkan waktu guna melaksanakan aktivitas lainnya.

4. Efektifitas

Penggunaan sumber daya serta waktu maksimum dalam organisasi guna meningkatkan laba dan menurunkan kerugian.

5. Kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai pada sebuah organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil studi sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan studi ini, diantaranya:

Hasil studi dari (Triasingrum & Fahlefi, 2018) mengindikasikan Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan pada Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo.

Hasil studi dari (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi namun tidak signifikan pada kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil studi dari (Dea et al., 2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan juga namun tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Burhannudin et al., 2019) menyatakan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara individual mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Shalahuddin, 2017) menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi positif pada kinerja pegawai. Adapun

secara individual masing-masing variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi positif pada kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Darmadi, 2020) mengindikasikan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individual mempengaruhi positif pada kinerja karyawan. Adapun kedua variabel independen ini berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut (Manurung, 2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana variabel lingkungan kerja mendominasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil studi dari (Pratiwi et al., 2017) melaporkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan..

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pikir ialah hasil perluasan landasan teori yang mencerminkan adanya korelasi antara variabel yang dikaji, selain itu juga menjadi cara guna menyelesaikan pada sebuah studi.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sikap dan perilaku yang menggambarkan kepatuhan pegawai untuk menalatkan kegiatan atau pekerjaannya berlandaskan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya, maka

perusahaan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Berlandaskan beberapa pengertian disiplin kerja, kesimpulannya bahwa disiplin kerja yang ketat dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun perusahaan. Hal tersebut sesuai hasil studi dari (Zahara & Hidayat, 2017) dan (Nurjaya et al., 2021) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan.

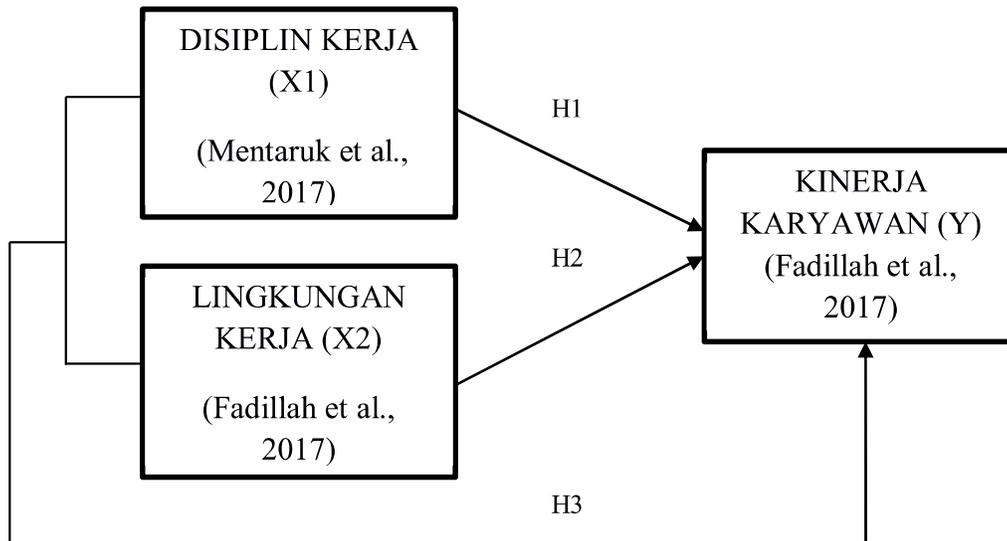
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja yang terjaga dapat meningkatkan kinerja para pegawai, selain itu suasana yang menyenangkan di kantor juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi tersebut akan memotivasi para pegawai untuk bekerja secara efisien dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya secara tepat waktu, dimana hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan yang mampu mencapai tujuan dan targetnya. Lingkungan kerja termasuk aspek penting yang berdampak pada semangat kerja, dimana yang diharapkan dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan dari para pegawai. Jika lingkungan kerja terasa baik, sehat dan nyaman, maka dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja berperan besar dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. pernyataan tersebut selaras dengan hasil studi dari (Nanulaitta, 2018) dan (Rini et al., 2018) bawasannya lingkungan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kedua aspek ini berperan penting untuk meningkatkan produktivitas, sebab pegawai yang memperoleh kebutuhannya yaitu keamanan dan kenyamanan di area kerjanya. Selain itu, adanya pemberian sanksi pada pegawai yang kurang disiplin dapat menimbulkan kesadaran diri dari pegawai yang bersangkutan agar lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Maka dari itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak besar terhadap kesuksesan pegawai. Peningkatan hasil kinerja dapat ditentukan oleh 2 faktor yakni lingkungan kerja dan disiplin. Semakin disiplin pegawai tersebut maka semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Selain itu, semakin nyaman lingkungan kerjanya akan meningkatkan kinerja pegawai itu pula. Adanya dukungan fasilitas kantor dan pengaturan kerja terhadap individu atau kelompok dapat membuat kinerja semakin meningkat. Hal tersebut selaras dengan hasil studi dari (Burhannudin et al., 2019) dan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara guna memperjelas gambaran dari setiap *variable* tersebut dibuat suatu kerangka berfikir yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, (2021)

2.4 Hipotesis

Hipotesa yaitu asumsi terkait permasalahan dalam studi yang berupa jawaban sementara yang artinya penjelasan mengenai fenomena yang diamati masih harus diuji kebenarannya (Wahyuni, 2020: 93) . Berlandaskan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesa yang diajukan pada studi ini, antara lain:

H1: Disiplin Kerja mempengaruhi signifikan pada Kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan pada Kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi signifikan pada Kinerja karyawan.