

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni perilaku positif oleh seorang individunya diantara lain saling menghargai, saling mengakui, taat, dan mentaati aturannya yang mengatur organisasi, serta mampu melaksanakannya, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi dari pelaksanaannya (Susanto, 2019).

Disiplin Kerja mempunyai fungsi penting untuk manajemen SDM dikarenakan jika makin tingginya kedisiplinan karyawannya maka makin tingginya kinerja yang di hasilkan (Siswanto, 2019).

Disiplin kerja ialah rangkaian kegiatan yang mengembangkan jalur untuk karyawannya yang dinilai cukup penting sebab berfokus atas aktivitas, bukanlah subjeknya (Sherlie & Hikmah, 2020:757).

Dari pernyataan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah struktur untuk mematuhi aturan tertentu, baik tertulis dalam aturan atau tidak sehingga para karyawan harus menghormati dan menaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaannya.

2.1.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Pengelompokkan jenis disiplin kerja (Prasetyo & Marlina, 2019) yakni:

1. Preventif, yakni sebuah usahanya didalam mengerahkan karyawannya

didalam mematuhi seluruh peraturan pekerjaan yang sudah di sepakati perusahaan.

2. Korektif, yakni langkah mengerahkan karyawannya dengan tujuan menggabungkan aturan agar karyawannya tetap mematuhi peraturannya yang dibuat perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai sejumlah indikator (Prasetyo & Marlina, 2019), yakni:

1. Menaati waktu masuk, pulang dan istirahat
Menaati waktunya masuk, pulang serta istirahat membuat karyawan lebih berdisiplin dan tidak bisa bermalas untuk bekerja.
2. Menaati aturan pakaian serta perilaku
Dengan menaati aturan berpakaian serta aturan perilaku pada tempat kerja maka disiplin karyawan akan menjadi lebih baik lagi.
3. Menaati bagaimana bekerja sesuai SOP
Dengan menaati bagaimana bekerja sesuai dengan peraturan pekerjaan (SOP) maka karyawan akan dapat bekerja dengan rasa tanggung jawab sejalan dengan kedudukan dan tanggungjawabnya.
4. Menaati peraturan yang dibolehkan dan tak dibolehkan
Cara untuk menjalaninya adalah dengan taat pada aturan perusahaannya baik yang dibolehkan dan tak dibolehkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua peralatan dan bahan, lingkungan, metode, serta peraturannya yang ditetapkan suatu perusahaan kepada karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Lingkungan kerja ialah keseluruhan keadaan yang mana dijadikan karyawannya sebagai tempat bekerja yang dapat memengaruhi keadannya ataupun psikologinya, hingga bisa mendapatkan kinerjanya yang maksimal (Hajiali *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja adalah sebuah hal yang di hasilkan oleh suatu kegiatan ataupun fungsi pekerjaannya ataupun indikatornya didalam jangka waktunya yang tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019).

Sejalan dengan definisi diatas, di nyatakan lingkungan kerja sebagai situasi dan seluruh hal yang ada disekitaran karyawannya yang dijadikan tempat oleh karyawannya bekerja yang bisa memengaruhi karyawannya disaat menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerjanya di kelompokkan (Sihaloho & Siregar, 2019) yakni:

1. Lingkungan kerja fisik, mencakup semua keadaan dan situasi yang tersedia disekitar tempat bekerja yang bisa memengaruhi karyawannya, meliputi:
 - a. Bangunan
 - b. Peralatan.

- c. Tempat beristirahat.
 - d. Tempat ibadah
 - e. Sarana transportasi
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungannya yang menciptakan rasa nyaman jika diciptakan hubungannya yang harmonis diantara karyawannya dengan atasannya.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan perusahaan terbagi kedalam dua dimensi (Sihaloho & Siregar, 2019) yakni:

- 1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan, tempat yang digunakan untuk bekerja
 - b. Peralatan, dibutuhkannya peralatan yang memadai demi menunjang penyelesaian tugas karyawannya.
 - c. Fasilitas, diperlukan sebagai pendukung tambahan namun begitu penting fungsinya bagi para karyawan.
 - d. Tersedianya sarana transportasi, mendukung karyawannya sampai ketempat kerja tepat waktu.
- 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungannya dengan teman bekerja, lahir hubungannya yang harmonis serta bersifat kekeluargaan.
 - b. Hubungannya dengan pimpinan dengan karyawannya, dengan sikap menghargai tentunya melahirkan rasa hormat tiap individunya.

- c. Kerjasama antar karyawan, harus di jaga sebaik mungkin, sebab bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan ringan dan cepat.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni hasil yang berasal dari pekerjaannya yang bisa di capai pegawai didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang di berikan (Pratama, 2020).

Kinerja karyawan ialah pertunjukan hasil pekerjaan yang berkualitas dan kerumunan melewati semua pegawai bisa di gunakan sebagai hal yang mendasar didalam menetapkan benar tidaknya pekerjaan dari seorang karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Kinerja Karyawan menyataka hasil pekerjaan yang di capai seseorang didalam menyelesaikan tanggungjawabnya yang di limpahkan kepadanya (Suryani & Hastono, 2020).

Sesuai dengan pengertian diatas, di simpulkan kinerja karyawan adalah sesuatu hasil didalam meningkatkan sebuah perusahaannya didalam menggapai tujuannya serta membawa keuntungan bagi perusahaannya.

2.1.3.2 Faktor Kinerja Karyawan

Sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019) yakni:

1. Faktor internal karyawan, berupa faktor yang dibawa sejak lahir mencakup bakat, sifat, wawasan serta ketrampilan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, berupa dukungannya yang didapatkan dari perusahaan dimana ia bekerja mencakup visi, misi dan tujuan perusahaan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, berupa keadaan yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi mencakup perekonomian, politik, sosial, budaya dan lainnya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawannya (Sihaloho & Siregar, 2019) ialah:

1. Tepat waktu menyelesaikan tugas, manajemen waktunya didalam bekerja.
2. Jam kerjanya yang sesuai, kemauan karyawannya didalam menaati aturan yang ada diperusahaan terkait aturan waktu.
3. Tingkatan kehadiran, bisa di lihat dari banyaknya ketidak hadiran karyawannya didalam periode tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mempunyai tujuan yakni menelusuri hasil penelitiannya yang telah di lakukan sebagai penggambaran bagi penelitiannya yang akan dilakukan. Di lampirkan sejumlah penelitian terdahulunya yang berkenaan dengan penelitiannya ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

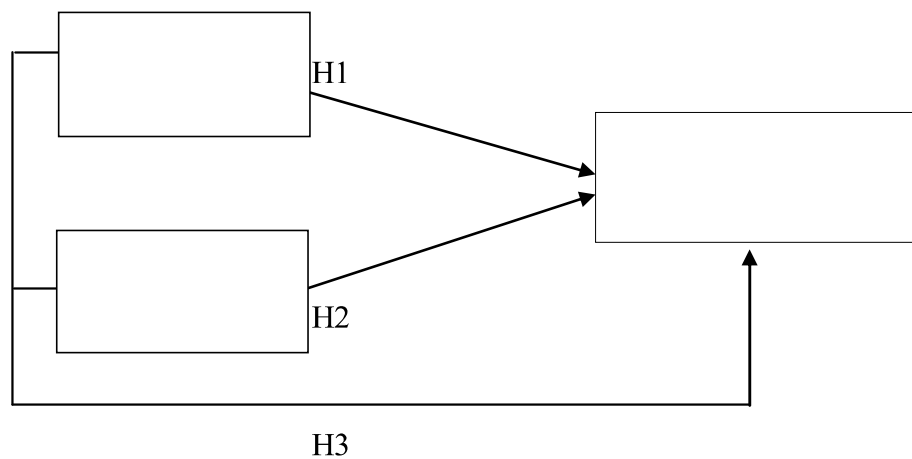
No	Penulis (Tahun)	Judul	Teknik Analisis	Hasil
1.	(Aromea, Kojo, & Lengkong, 2019) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado	Deskriptif	Disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.
2.	(Pratama, 2020) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat	Deskriptif	Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat
3.	(Suprihatin & Gunarda, 2019) Jurnal SINTA	Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan	Deskriptif	Disiplin memengaruhi Kinerja pegawainya
4.	(Asmalah, 2018) Jurnal SINTA	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kec. Parung Panjang Kab. Bogor	Deskriptif	Disiplin kerjanya memengaruhi kinerja guru sekolah dasar kec. parung panjang
5.	(Samantha & Almalik, 2021) Jurnal DOAJ	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud	Deskriptif	Disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud
6.	(Suryadewi, Sintaasih, & Giantari, 2020) Jurnal DOAJ	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Deskriptif	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

7.	(Kelvin & Nainggolan, 2021) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hotel Instar Kota Batam	Deskriptif	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar
----	--	---	------------	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasar pada kajian teorinya serta latar belakang permasalahan yang ada didalam penelitiannya ini, maka kerangka pemikirannya berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2022)

2.4 Hipotesis

Berikut di tetapkan hipotesisnya penelitian ini:

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Volex.

- H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Volex.
- H3: Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Volex.