

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 26), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu;
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

Menurut Sutrisno (2009: 118), Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh Karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Menurut Supardi (2003) dalam Muhammad (2016: 47) mendefinisikan 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.

2.1.1.2 Indikator lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmyanti (2011: 28-35), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, di antaranya adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia.

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan norma, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Makin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat makin berkurang. Intensitas biasanya diukur dengan satuan *decibel* (db), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

1. Konsentrasi bekerja
2. Datangnya kelelahan
3. Timbulnya beberapa penyakit di antaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat di gunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamaan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas satpam.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai *et al* , (2014: 599) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Handoko (2011: 206), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009: 87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

2.1.2.2 Pentingnya disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin. Adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009: 87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin kerja 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. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya organisasi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak

disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

2.1.2.3 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut (Rivai *et al* , 2014: 599), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumusi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2009: 89-93), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecil 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 dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. 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. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan

akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata : “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah kena sanksi.”

5. 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 seusai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu,

tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan 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 didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat waktu dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

4. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaanya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006) dalam Hartatik (2014: 200-202) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan *indisipliner*.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model atau panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang

pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat atau *waskat* ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi *indisipliner* dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seseorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijaksanaan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Menurut Wirawan (2009: 5), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Babin dan Boles (1998) dalam Riani (2013: 61). *Job Performance* / kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja atau *non-kerja*. Sedangkan menurut Simamora (2008) dalam Riani (2013: 61) kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Menurut Fahmi (2010: 2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron (1998) dalam Fahmi (2010:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*Skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 69-71), Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam rangka mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif atau Seberapa banyak. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif atau Seberapa baik. Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan atau kecantikan dan ketampanan, kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengejar suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

5. Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
6. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang siekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh denagn bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan agar supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan.
7. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
8. Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas da kualitas.
9. Stndar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.1.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Benz (2003) dalam Rosa (2015: 189) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam hal ini jika ditelah lebih lanjut variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, dalam arti lingkungan kerja yang semakin baik maka akan mempengaruhi kinerja lebih semangat melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan semakin membaik, sedangkan lingkungan kerja yang buruk juga akan

mempengaruhi kinerja yang diakibatkan kinerja tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Disadari bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.1.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012: 238), Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkonsumsi masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disadari bahwa sangat banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, akan tetapi patut diduga bahwa salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

2.1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pramadita dan Surya (2015: 14) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan, artinya karyawan lebih tergantung pada

keadaan lingkungan tempat kerja mereka dalam peningkatan kinerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu, cerita perbedaan dan persamaannya dengan penelitian sekarang:

Berdasarkan jurnal yang diteliti oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012), dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Kabupaten Lumajang.

Selanjutnya berdasarkan jurnal yang diteliti oleh Christian Katiandagho, Silbya L. Mandey dan Lisbeth Mananeke (2014), dengan judul pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) wilayah sulutenggo area Manado yang menggunakan variabel disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah secara bersama-sama disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) wilayah Sulutenggo Area Manado.

Dalam penelitian yang diteliti oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2014) dengan judul pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat dan raya yang

menggunakan variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

Kemudian dilanjutkan dengan jurnal yang diteliti oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi yang menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), kompensasi (X_3), dan kinerja (Y) dalam hasil penelitian adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.

Seterusnya jurnal yang diteliti oleh Hendri Rosa (2015), dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak yang menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah seluruh variabel independen yaitu baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.

Selanjutnya berdasarkan jurnal yang diteliti oleh Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno (2015), dengan judul pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) wilayah Sulutenggo Manado yang menggunakan variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), komunikasi (X_3) dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Sulutenggo Area Manado.

Kemudian dilanjutkan dengan jurnal yang diteliti oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut surya (2015), dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi di Denpasar Bali yang menggunakan variabel motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero).

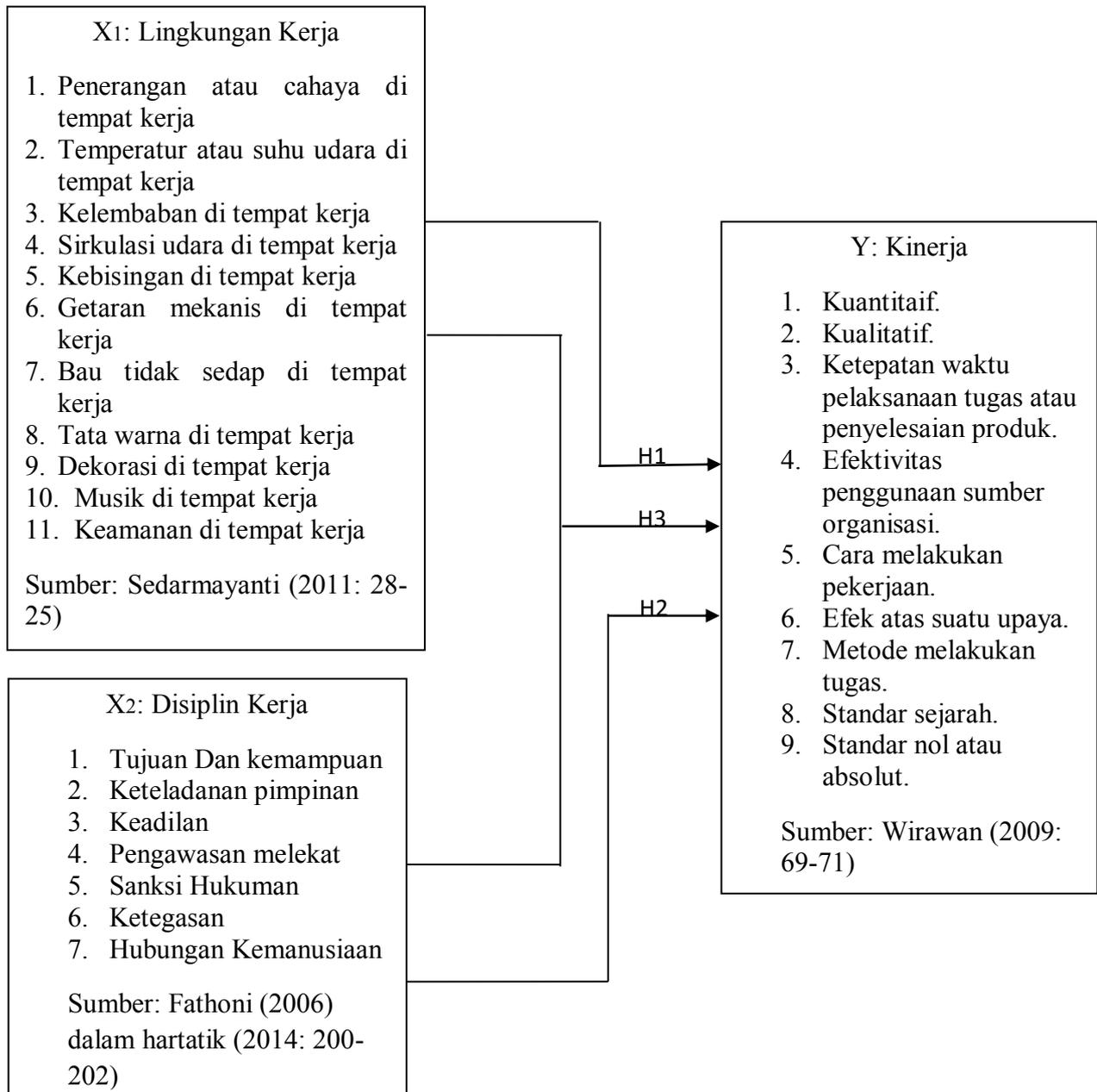
Dalam penelitian yang dilanjutkan dengan jurnal yang diteliti oleh Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lapien dan Lucky Dotulong (2015), dengan judul pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pelayanan perizinan terpadu kota Manado yang menggunakan adalah disiplin (X_1), Penempatan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai badan pelayanan badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado.

Seterusnya berdasarkan jurnal yang diteliti oleh I Wayan Arta Putra dan Ayu Desi Indrawati (2015), dengan judul pengaruh kepemimpinan transfoemasional, motivasi dan disiplin kerja karyawan pada CV Agung Motor I di Kabupaten Tabanan yang menggunakan variabel kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja (Y) dalam

hasil penelitiannya adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif.

Dalam artikel penelitian yang dilanjutkan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado yang menggunakan variabel Lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) dalam hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja, kompesansi, serta beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng di Kota Batam.

H3 :Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam.