

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam (Maria, Handri, & Sari, 2019: 89) Disiplin merupakan suatu perilaku menghargai dan mematuhi terhadap setiap aturan-aturan tercantum serta tidak tercantum bagi melanggar siap menerima ganjaran sesuai dengan ketentuan. Menurut Fahtoni dalam (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 175) Kedisiplinan diartikan karyawan harus hadir dan pulang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan serta mematuhi segala aturan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan kesediaan karyawan dalam menaati kaidah dan aturan dalam sebuah organisasi berdasarkan Widyaningtyas dalam (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019: 102). Menurut Handoko dalam (Faustyna & Jumani, 2015: 72) Disiplin kerja adalah seseorang yang memiliki kesadaran yang ikhlas dan kesediaannya untuk mematuhi kaidah dan aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para pakar diatas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah tata tertib yang wajib ditaati dan diperbaiki perilaku seorang pegawai yang memiliki kesediaan dalam mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan atau disepakati oleh organisasi tersebut.

2.1.1.2. Hambatan – Hambatan Kedisiplinan Kerja

Terdapat hambatan hambatan kedisiplinan kerja menurut Dharma dalam (G, Rahayu, & Juwarni, 2018) sebagai berikut :

1. Karyawan kerap melakukan pelanggaran jam kerja.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja Keamanan dan kesehatan kerja sering dilanggar.
3. Karyawan masuk kerja terlambat bahkan tidak masuk kerja sekali.
4. Karyawan merusak peralatan dan bahan baku karena bekerja dengan ceroboh.
5. Karyawan tidak bisa saling bekerja dengan karayawan lainnya.
6. Karyawan tidak melaksanakan tugas dengan patuh.

2.1.1.3. Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Menurut Veithzal Rivai dalam (G, Rahayu, & Juwarni, 2018: 170) sanksi pelanggaran kedisiplinan kerja merupakan peraturan tata tertib telah dikeluarkan direksi perusahaan terhadap seluruh karyawan, bagi menentang tata tertib tersebut yang telah ditentukan pada suatu perusahaan akan dikenakan hukum yang berlaku.

2.1.1.4. Indikator–Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (Arisanti et al., 2019: 105) disiplin kerja suatu organisasi dipengaruhi beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Tata atas peraturan waktu, bisa diamati berdasarkan segi waktu datang dan kepulangan karyawan maupun waktu *break* telah ditetapkan pada organisasi.

2. Taat atas peraturan perusahaan, menaati peraturan telah ditentukan organisasi, seperti cara berpakaian dengan benar.
3. Taat atas peraturan perilaku dalam pekerjaan. Taat atas aturan perilaku yang ditentukan atas cara melaksanakan tugas searah atas kedudukannya, kewajiban maupun dapat berkaitan dengan bagian tugas lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Terdapat indikator yang berdampak kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Hasibuan dalam (Yantika et al., 2018: 180) sebagai berikut :

1. Tepat waktu atas kedatangan atau kehadiran,
2. Efisiensi waktu dalam penyelesaian tugas,
3. Mematuhi peraturan kerja yang ditentukan,
4. Menjalankan prosedur kerja dengan benar dan
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Adapun indikator dalam disiplin kerja pada suatu perusahaan menurut (Cedaryana, Luddin, & Supriyati, 2018: 89) adalah sebagai berikut ini :

1. Kepatuhan dalam aturan suatu organisasi,
2. Organisasi adil bagi semua karyawan,
3. Pengawasan dilakukan setiap saat,
4. Sanksi penalty dan
5. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.1.2. Etos Kerja

2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berawal dari bahasa Yunani adalah *ethos* yang memiliki arti etika, perilaku, tingkah laku, ciri-ciri, maupun kepercayaan terhadap suatu pekerjaan. Perilaku tersebut tidak hanya dipunyai oleh diri sendiri, dapat dimiliki juga kelompok maupun masyarakat, menurut Tasmara dalam (Yantika et al., 2018: 177). Menurut (Ritonga, 2019: 16) etos kerja merupakan keseluruhan kerutinan yang berdasarkan sikap yang dijalankan di tempat kerja, misalnya dapat bekerja sama dalam sebuah kelompok, tanggung jawab pada pekerjaan, kejujuran, kesabaran, rajin, berenergi, jika sebaliknya, tidak jujur, tidak bertanggung jawab, tidak patuh, contohnya tidak jujur dalam mengerjakan suatu pekerja akan berdampak kurang kepercayaan perusahaan terhadap karyawan tersebut atau tidak bertanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaannya akan dapat membuat kerugian bagi pihak perusahaan.

Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018: 566). Menurut Tasmara dalam (Sapada, Modding, Gani, & Nujum, 2017) etos kerja merupakan etika, perilaku, kerutinan atau ciri- ciri seseorang dalam cara bekerja baik itu individu, kelompok, maupun warga negara.

Berdasarkan pengertian etos kerja dari para pakar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja yaitu suatu kebiasaan sikap atau perilaku yang bukan dimiliki dari diri sendiri dapat juga dari kelompok dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.2.2. Etos Kerja Profesional

Menurut Sinamo (Ritonga, 2019: 17) etos kerja professional adalah kerja yang memiliki sikap kerja positif dan standar–standar yang tinggi yang bersumber dari ketegaran yang jernih dan kepercayaan yang kuat pada konsep kerja. Etis kerja karyawan adalah ketentuan yang berpegangan teguh pada norma yang mengacu kepada sikap atau loyalitas seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan di suatu organisasi. Normatif bersumber dari etika bisnis. Sikap etis karyawan dalam bekerja adalah gambaran karyawan pada etika suatu organisasi. Jadi setiap ketentuan pada suatu organisasi tidak hanya terlibat oleh kepentingan manajemen namun juga karyawan berdasarkan (Sapada et al., 2017: 30).

2.1.2.3. Faktor–Faktor Etos Kerja

Menurut Jansen dalam (Rakhmatullah et al., 2018: 557) terdapat aspek-aspek yang berdampak dalam etos kerja yaitu:

1. Antar karyawan terjalin hubungan yang baik,
2. Lingkungan kerja yang meliputi situasi dan kondisi fisik,
3. Keselamatan dan keamanan karyawan yang terjamin dengan baik,
4. Situasi sosial lingkungan kerja,
5. Memperhatikan kepentingan jiwa/batin, fisik,dan martabat dilingkungan kerja,
6. Faktor kepemimpinan dan
7. Karyawan diberikan insentif.

2.1.2.4. Indikator–Indikator Etos Kerja

Menurut (Yantika et al., 2018: 179) terdapat indikator – indikator etos

kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi antar karyawan,
2. Penguasaan pekerjaan atau keterampilan,
3. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan dan
4. Kesungguhan dalam bekerja.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan Murfitanto dalam (Simarmata, Simarmata, & Saragih, 2018: 71) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi sekelilingnya akan mempengaruhi seseorang saat melakukan pekerjaan yang ditentukan. Lingkungan kerja yaitu sekeliling keadaan tempat tenaga kerja dapat memberikan ilustrasi, lingkungan tempat kerja yang nyaman atau tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan dalam suatu organisasi (Bentar & Purbangkoro, Murdijanto Prihartini, 2017: 4).

Menurut Basuki dan Susilowati dalam (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2018: 173) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi lingkungan yang dapat berdampak pada seseorang karyawan maupun sekelompok dengan secara langsung dan tidak langsung pada melakukan kegiatannya. Berdasarkan Rivai dalam (Yantika et al., 2018: 177) lingkungan kerja yaitu totalitas perlengkapan tersedia disekeliling pekerja yang melaksanakan tugas dengan mandiri.

Menurut Sdermayanti dalam (Yudianto, Ardianto, & Harsono, 2018: 19) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi yang berdampak pada penyebab dari faktor fisik dan faktor non fisik pada suatu perusahaan. Berdasarkan pengertian

lingkungan kerja dari para pakar diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang menyebabkan tenaga kerja mempunyai semangat serta energi aktivitas besar untuk menaikkan produktivitas operasi telah ditetapkan untuk mencapai tujuan diinginkan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis lingkungan kerja

Berdasarkan Sedarmayanti dan Analisa dalam (Simarmata et al., 2018: 71) memiliki 2 jenis lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

merupakan situasi dalam bentuk wujud disekitar ruang kerja baik langsung atau tidak yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Wijaya dan Rahmawati dalam (Simarmata et al., 2018) lingkungan kerja fisik contohnya suhu, temperatur, kelembapan, siklus udara, tata warna, dekorasi, musik, kebisingan, penerangan, bau ruangan, dan mutu udara.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Anggoro dalam (Simarmata et al., 2018) lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan atau suasana hubungan pekerja dalam suatu perusahaan misalnya situasi aktivitas, hubungan antar karyawan dengan atasan.

Berdasarkan (Siagian, Kurniawan, & Hikmah, 2019: 266), lingkungan kerja dapat memberikan motivasi untuk peningkatan kinerja karyawan yang terbagi atas menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Lingkungan Internal

Beberapa penyebab dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Tenaga kerja akan beroperasi secara produktif dalam situasi kerja baik langsung atau tidak langsung hendak berpengaruh bagi kelangsungan hidup instansi. Lingkungan internal adalah gambaran kekuatan dan kelemahan perusahaan atau bisnis yang dapat menggambarkan kekuatan manajemen dalam mengendalikan atau mengelola organisasi bisnis. Lingkungan Internal dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: (Sulistiyani & Rosidah, 2018: 115)

1) Organisasi Sumber Daya Manusia

Organisasi SDM ini memberikan pedoman atau kontek dasar bagi seluruh bagian MSDM, yaitu apa saja melibatkan yang akan dikerjakan oleh suatu organisasi, komponen apa yang dapat mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi beserta proses – proses pencapaian tersebut.

Kontek atau kerangka kerja terwujud dari atas sebenarnya adalah struktur organisasi itu sendiri. Dalam kerangka kerja ini dapat mencerminkan siapa, melaksanakan atau menjalankan apa, beserta menyimpulkan kesangkutan hubungan antar bagian namun tampaknya atau keleluasaan dapat berubah sesuai dengan ketentuan perubahan yang terjadi pada suatu organisasi. Dalam pembentukan program SDM sebaiknya diikuti sertakan karyawan dalam suatu organisasi perusahaan.

2) Kultur Organisasi

Sikap organisasi dalam perwujudan bentuk kultur organisasi dapat menampilkan atau menampilkan bentuk perilaku seorang manajer, karyawan maupun sekelompok karyawan. Kultur merupakan proses bagaimana beragamnya kerja dikerjakan. Kultur dapat mempengaruhi tiga bidang yaitu :

- a) Nilai – nilai organisasi yakni nilai yang memaparkan literatur atau narasumber melalui sarana maupun prasarana.
- b) Suasana organisasi, yakni keadaan kerja para manajer maupun karyawan melalui kenyamanan yang dirasakan pada suatu organisasi.
- c) Gaya kepemimpinan, yakni kekuatan seorang manajer dalam melaksanakan atau menjalankan wewenangnya. Gaya kepemimpinan ada 6 (enam) macam yaitu : gaya otokratis, gaya demokratis, gaya militeristis, gaya paternalistis, gaya kharismatis, dan gaya *laissez faire*.

Berdasarkan Howard Schwartz dan Stanley Davies dalam (Sulistiyani & Rosidah, 2018: 117) memaparkan alternatif dalam pendekatan terhadap manajemen kultur sebagai berikut :

- a) Lupakan kultur,
- b) Kontrolkan atau pengawasan sekitarnya,
- c) Usahakan untuk mengubah unsur – unsur kultur supaya sesuai dengan strateginya.

d) Ubah strateginya.

Selain dalam usaha mengontrol kultur organisasi sebaiknya menempuhkan melalui langkah – langkah yaitu sebagai berikut :

- a) Mengidentifikasi anggapan – anggapan, kepercayaan dasar dan menyelidiki atau membuktikan jika diperlukan,
- b) Mendeskripsikan atau merumuskan nilai – nilai inti,
- c) Menguraikan atau menjabarkan suasana organisasi,
- d) Menganalisis gaya kepemimpinan dan
- e) Merancang dan melakukan dasar atas langkah 1 sampai 4 dari aspek kultur yang perlu diganti dan yang perlu dipertahankan.

3) Penilaian Organisasional

- a) Suatu organisasi dapat mempengaruhi keputusan – keputusan yang melibatkan pada MSDM namun sebaliknya bahwa SDM dapat mempengaruhi terbentuk sebuah organisasi atau perusahaan. Dampak organisasional merupakan ciri – ciri atau karakter yang menggambarkan suatu keadaan organisasi pada saat ini dan juga mengarahkan ke masa depan. Memiliki 4 (empat) elemen dalam melakukan penilaian organisasional sebagai berikut :

- a) Tujuan organisasi, yang berkaitan dengan penemuan dan pengawasan pada nilai sosial dan tanggungjawab

masyarakat, kegiatan dan kinerja manajerial, pemakaian sumber daya beserta kinerja karyawan.

- b) Sumber daya finansial, menanggapi sebab – sebab yang memisahkan sumber finansial yang dapat berdampak pada bidang – bidang rekrutmen, pelatihan dan lain – lain.
- c) Iklim organisasi, yaitu lingkungan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dan ketentuan kebijakan SDM diperoleh pada anggota suatu organisasi.
- d) Struktur organisasi, yaitu pengorganisasian dalam berbagai bagian pada suatu organisasi yang memiliki hubungan, tingkatan dan jenis divisi karyawan tersebut.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan sebuah komponen yang berada diluar perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi aspek-aspek lingkungan eksternal yaitu:

a. Tantangan Ekonomi

Keberhasilan strategi atau pencapaian tujuan perusahaan dapat dipercepat atau diperlambat oleh faktor sosial ekonomi seperti berikut:

- a) Persoalan tentang *family*
- b) Kondisi fisik

- c) Keadaan disekitar tempat tinggal
- d) Kesempatan untuk pengembangan karier kesempatan untuk mengembangkan karier.
- e) Masalah-masalah *personal*, dan lain-lain

b. Tantangan Teknologi

Perkembangan alat canggih akan memberikan oportunitas yang besar agar dapat menaikkan hasil, sasaran, atau menghancurkan kondisi organisasi.

c. Keadaan Politik

Dalam tata tertib negara, dapat berpengaruh pada organisasi serta dapat berakibat kepada kemampuan karyawan secara menyeluruh dapat berhubungan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

d. Tantangan Demografis

Keadaan yang mencerminkan system tingkatan kerja, misalnya dari umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan karakteristik – karakteristik lainnya.

e. Kondisi Geografis

Suatu keadaan organisasi yang terletak di lingkungan yang nyaman, bersih dan aman beserta fasilitas pendidikan maupun rekreasi baik yang dapat menarik pelamar, sebaliknya dengan lingkungan organisasi memiliki tingkat kejahatan yang

tinggi dan terpencil maka dapat menyebabkan kurang berminat pelamar.

f. Kondisi Sosial Budaya

Kondisi yang berkaitan atau berhubungan dengan keyakinan, nilai-nilai, perilaku atau pandangan serta model kehidupan yang berkembang dan terwujud dari gerak kebudayaan, ekologi, geografis dan pendidikan.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti dalam (Elizar & Tanjung, 2018: 51) aspek-aspek akan dipengaruhi situasi aktivitas akan berdampak pada keahlian karyawan, yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Pencahayaan yang kurang terang akan berpengaruh pada karyawan saat melaksanakan tugasnya dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dan melaksanakan tugas menjadi kurang efisien maka tujuan organisasi atau perusahaan mengalami kesulitan dalam pencapaian.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Suhu tubuh manusia selalu mencoba untuk mempertahankan pada kondisi yang normal, maka dapat menyesuaikan diri dengan temperatur pada suatu ruang. Kondisi panas temperatur luar tubuh akan mencapai kurang dari 20% sedangkan kondisi dingin akan mencapai 35% dari kondisi normal tubuh pada manusia.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah adanya kadar air di udara terdapat suatu ruangan sebagai persentase. Kelembaban dalam tubuh manusia dapat dipengaruhi oleh suhu udara, kelancaran angin yang berputar dan pemancaran atau sinar termal di udara dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen adalah udara yang diperlukan pada semua organisme agar dapat bertahan hidup. Di sekeliling instansi ada tanaman bias berdampak pada oksigen sekitar tempat kerja yang terjaga atau cukup dan dan memberikan kesegaran atau kesejukan bagi tubuh manusia.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah suara dapat mengganggu indra pendengar di lingkungan kerja. Tempat kerja yang bising harus diminimalkan atau dihindari karena dapat mengganggu konsentrasi saat melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien.

6. Getaran mekanis atau mesin ditempat kerja

Getaran mesin adalah guncangan dari peralatan mekanik, yang dapat menyebabkan bagian tubuh karyawan bergetar dan menyebabkan hal-hal yang tidak terduga.

7. Bau tidak sedap ditempat kerja,

Bau yang terkandung di tempat kerja adalah polusi yang akan berdampak tidak baik bagi tubuh pada bagian penciuman jika terus

menerus menghirup bau tidak sedap tersebut serta mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja,

Dalam merangkai atau menyusun warna ditempat kerja sangat mempengaruhi kondisi suasana dalam bekerja. Sebab warna dapat mempengaruhi besar terhadap perasaan seseorang seperti perasaan sedih, senang, sedih, nangis, marah, malu dan lain-lain.

9. Dekorasi di tempat kerja,

Dalam dekorasi memiliki hubungan atau kaitan dengan penataan warna, serta hasil dari ruang kerja, menentukan penataan, parameter warna dan peralatan dalam pekerjaan.

10. Musik di tempat kerja,

Di area kerja memiliki irama atau nada lembut yang cocok keadaan, durasi serta lingkungan bisa menambahkan energi tenaga kerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Keselamatan di tempat kerja atau lingkungan kerja harus dipertimbangkan untuk memastikan keamanan pada instansi. Keberadaan faktor keamanan harus diwujudkan sebab merupakan salah satu daya memperhatikan keselamatan di area kerja menggunakan petugas keselamatan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tika dalam (Yulinda & Rozzyana, 2018: 27) karyawan kinerja adalah hasil pekerjaan ataskaryawanpada organisasi atau instansi akan dapat mempengaruhi faktor-faktor dalam pencapaian tujuan pada suatu organisasi. Kinerja ialah kemauan setiap individu untuk melaksanakan suatu kerjaan dengan benar serta bertanggung jawab pada ketentuan yang ditetapkan berdasarkan Nurlaela Eva Puji Lestari dalam (Lestari, 2018:100)

(Candana, 2018) Kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan kewajiban dan wewenangnya maupun kemahiran untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja merupakan derajat untuk pencapaian hasil dari menjalankan tugas yang telah diberikan dalam memenuhi kecapaiannya tujuan perusahaan adalah pendapat dari Hasibuan dalam (Santoso, 2018:7)

Menurut Susanti & Widayat dalam (Siagian, 2018: 26) kinerja pada biasanya memiliki makna yaitu sebagai keberhasilan seorang melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan ialah faktor penyebab penetapan kesuksesan pada suatu organisasi dalam mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan pemahaman kinerja karyawan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil output yang diperoleh pada setiap tenaga kerja yang berdampak pada berbagai hal dalam memperoleh target dari suatu agen yang memberikan keterlibatan dalam organisasi atau bisnis dengan timbal balik dari hasil yang diinginkan.

2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Pendapat Hadari dalam (Elizar & Tanjung, 2018: 49) ada lima tolok ukur yang akan digunakan untuk menghitung pekerjaan individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), yaitu suatu *output* dari pekerja yang hampir atau memenuhi sasaran yang diinginkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu total dapat diproduksi atau total kegiatan yang dikerjakan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu rencana yang ditetapkan pada waktu yang telah ditentukan dan kerjakan dengan benar apa yang telah ditentukan.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*), adalah pemaksimalan dalam memanfaatkan sumber daya pada perusahaan untuk melakukan peningkatan keuntungan.
5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*) adalah tingkat karyawan yang memiliki keahlian dalam membangun visi saling menghormati dan kerja sama pemimpin dengan bawahan untuk tercapai harapan yang diinginkan.

2.1.4.3. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Heryenzus & Laia, 2018: 15) aspek yang akan digunakan sebagai gambaran menghitung hasil kerja karyawan:

1. Faktor individu, secara psikologis terhadap standar manusia seseorang yang memiliki karakter tinggi dengan fungsi spiritual dan fisik.

Seseorang dapat memiliki konsentrasi diri yang tinggi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau bisnis.

2. Faktor-faktor lingkungan organisasi, bahwa lingkungan organisasi yang terorganisir dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, yang memiliki fasilitas kerja yang memadai, kaitan kerja atasan dan bawahan yang baik, mengembangkan posisi formal serta jelas karyawan maupun komunikasi yang baik.

2.1.4.4. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Faud Mas'ud dalam (Yantika et al., 2018: 180) indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk ukuran kinerja terdapat empat komponen, yaitu:

1. Kuantitas kerja pada karyawan.
2. Waktu kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
3. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan.
4. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2018) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai di Kecamatan Pancung Soal dan Kabupaten Pesisir Selatan*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cedaryana et al., 2018) dengan judul *Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dengan judul *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda

dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja secara parsial serta simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rakhmatullah et al., 2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan pengolahan data menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme, pengalaman profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sapada et al., 2017) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural (SEM) sebagai peralatan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Teknik analisis menggunakan teknik analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Taro Paloma Bogor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebagian pengaruh motivasi yang signifikan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Taro Paloma. Motivasi

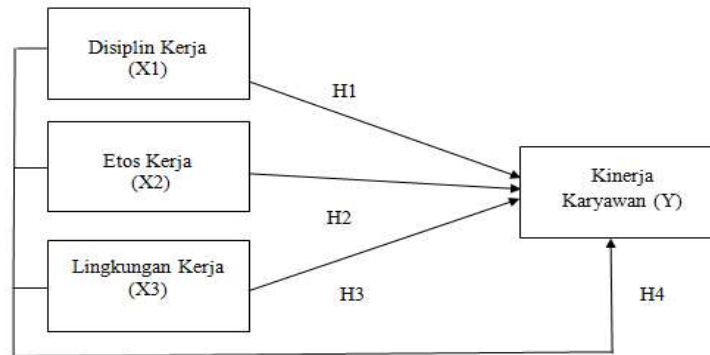
dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki efek positif pada kinerja di PT. Putra Taro Paloma.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yudianto et al., 2018) dengan judul *The Influence of The Working Environment, Safety And Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan permasalahan dan teori-teori yang telah disebutkan diatas, peneliti menetapkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Dari hasil uraian kerangka sebelumnya, terdapat hipotesis penelitian yaitu:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

H2 : Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan PT. Greentech Globalindo

H3 : Lingku ngan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

H4 : Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo