

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat menaikkan produktivitas dan efisiensi. Disiplin kerja yang tertib menggambarkan besarnya komitmen seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Perasaan ini akan memotivasi antusias dalam bekerja, semangat dalam bekerja, dan tercapainya misi perusahaan. Seorang manajer akan berusaha supaya bawahannya memiliki nilai kedisiplinan yang tinggi. Seorang manajer dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya apabila memiliki bawahan yang disiplin kerja baik (Arda, 2017: 50).

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin ialah pengetahuan dan kesiapan seseorang agar patuh dan mengikuti ketentuan perusahaan atau organisasi dengan nilai-nilai sosial yang berlaku, seperti karyawan yang selalu datang serta pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja dan mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik (Liyas & Primadi, 2017: 21).

Disiplin merupakan sebuah situasi ataupun tindakan menghargai yang terdapat pada diri seorang karyawan kepada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk pengawasan dalam memeriksa perilaku dan sikap yang salah pada

karyawan. Penerapan disiplin kerja yang lebih fleksibel dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mencapai kinerja optimal (Siagian, 2018: 4).

Disiplin merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, menaati, serta mematuhi peraturan maupun ketetapan yang berlaku di perusahaan, baik secara lisan maupun tulisan dan mampu menerapkannya serta tidak menghindar ketika menerima sanksi dari perusahaan apabila ia melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Edy, 2018: 21).

Disiplin diartikan sebagai perilaku moral yang tergambar dari perbuatan atau perilaku seseorang, kelompok, dan masyarakat berbentuk loyalitas kepada peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah atau norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dalam mencapai misi yang telah ditetapkan. Disiplin juga bisa diartikan pengawalan diri seseorang agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan pedoman dan moral pancasila (Syafriana, 2017: 5).

Disiplin adalah tingkah laku dan perbuatan ketaatan terhadap kebijakan perusahaan yang harus diikuti, prosedur kerja, kode etik, serta peraturan. Disiplin kerja seorang karyawan akan memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen (Hadian, 2018: 164).

Disiplin diartikan sebagai suatu kemampuan yang terdapat di dalam tubuh seseorang dan berkembang sehingga mengakibatkan orang tersebut dapat

menempatkan diri dengan tulus terhadap peraturan, ketetapan, serta asas-asas dari perilaku dan pekerjaan (Sutrisno, 2019: 87).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu disiplin merupakan kesediaan atau kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi, menaati, dan menghormati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan ketika mengerjakan tugas yang diberikan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Pendekatan Disiplin

Menurut Lasmaya (2016: 32) terdapat dua pendekatan dalam disiplin, sebagai berikut:

1. Disiplin positif

Pendekatan ini didasarkan pada teori bahwa pelanggaran adalah perbuatan yang dapat diperbaiki secara sehat tanpa perlu adanya hukuman. Fokusnya memberikan pengarahan untuk memotivasi perilaku agar tercapai tujuan yang diinginkan.

2. Disiplin progresif

Pendekatan ini mengatur tindakan yang digunakan untuk mendisiplinkan karyawan. Tindakan tersebut bisa diawali dengan teguran lisan, teguran tertulis, hukuman, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.1.3 Komponen Disiplin

Menurut Edy (2018: 22) disiplin memiliki lima komponen, sebagai berikut:

1. Kehadiran.

2. Kepatuhan terhadap aturan kerja.
3. Kepatuhan terhadap norma pekerjaan.
4. Tingkat kehati-hatian yang tinggi.
5. Bekerja dengan benar.

2.1.1.4 Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017: 3) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
Karyawan yang datang ke kantor, istirahat, dan pulang tepat waktu, serta teratur dan tertib akan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Seseorang yang disiplin bekerja akan bersikap hati-hati ketika menggunakan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan sehingga peralatan kerja yang digunakan tidak mudah rusak.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap beban yang diberikan serta menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kebijakan akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan memakai seragam kerja, menggunakan kartu tanda anggota atau identitas, dan melampirkan surat keterangan apabila tidak masuk kerja.

2.1.2 Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos*. *Ethos* memiliki definisi tingkah laku, karakteristik, moral, kepribadian, dan keteguhan akan sesuatu. Tingkah laku ini dimiliki oleh individu, kelompok, serta masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai sistem nilai yang diyakininya, pengaruh budaya, serta kebiasaan. Dari kata etos ini dikenal kata etika, etika penting bagi setiap individu karena berkaitan dengan akhlak sehingga dalam etos terdapat dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik serta berusaha agar memperoleh mutu kerja yang lebih baik (Aryana & Tj, 2017: 92).

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika adalah kepercayaan yang berkenaan dengan perbuatan yang benar dan salah, maupun perbuatan yang baik dan buruk yang dapat memengaruhi hal lainnya. Etika kerja dapat diartikan sebagai ajaran yang berhubungan dengan kerja dipercayai oleh individu ataupun sekelompok orang sebagai sesuatu yang baik dan benar yang menunjukkan secara khusus tindakan orang tersebut dalam bekerja (Budianto, Pongtuluran, & Y, 2017: 2).

Etika kerja adalah konsep yang memandang sebuah loyalitas seseorang terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang berharga dan berperilaku positif. Perilaku kerja positif berasal dari kesadaran individu, keyakinan yang kuat, serta komitmen yang total dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Ariyanti, 2018: 80).

Etika diartikan sebagai tingkah laku, pemikiran, adat budaya, karakter atau kepribadian perihal aturan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau

suatu masyarakat. Etika kerja yang baik akan membuat seseorang tidak bosan dengan rutinitas atau pekerjaannya, bahkan mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerja orang tersebut (Jufrizen, 2017: 151).

Etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya keyakinan sesuai dengan dasar-dasar saat pelimpahan kekuasaan pada sebuah organisasi yang akan memotivasi anggota organisasi agar pengembangan ide-ide untuk organisasi tersebut segera terlaksana, percaya diri dalam pengambilan keputusan, serta mengadakan perubahan sehingga akan memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018: 146).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu etika kerja merupakan sikap ataupun sifat yang dimiliki seseorang baik sebagai individu pekerja maupun manajemen dalam pelaksanaan kerja sehari-hari yang dapat menunjukkan semangat karyawan tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Fungsi Etika Kerja

Menurut Jufrizen (2017: 151) terdapat beberapa fungsi etika kerja bagi seorang karyawan, yaitu:

1. Memotivasi terjadinya kegiatan

Etika kerja dapat berperan untuk memotivasi agar terjadinya kegiatan atau aktivitas. Etika kerja akan menimbulkan keinginan individu atau kelompok dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target yang diinginkan.

2. Penyemangat pada kegiatan

Ketika menjalankan suatu kegiatan dalam kehidupan baik secara individu maupun kelompok, etika kerja akan membuat orang tersebut menjadi semakin bersemangat ketika menjalankan kegiatan tersebut demi tercapainya suatu tujuan.

3. Penggerak

Etika kerja mampu menggerakkan individu maupun sekelompok orang supaya bersedia untuk mengerjakan sesuatu agar mendapatkan hal yang diinginkan sehingga timbul persetujuan pencapaian target dalam bekerja.

2.1.2.3 Sikap Etika Kerja

Menurut Ridwan (2018: 143) terdapat tiga belas sikap yang memadai untuk etika kerja, yaitu:

1. Efisien.
2. Tekun.
3. Tertib.
4. Disiplin atau tepat waktu.
5. Hemat.
6. Jujur dan teliti.
7. Objektif dalam pengambilan keputusan.
8. Bersedia menerima perubahan.
9. Cerdas dalam memanfaatkan peluang.
10. Bersemangat.

11. Ketulusan dan percaya diri.
12. Mampu bekerja sama.
13. Mempunyai visi yang jauh ke depan.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerja

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020: 12) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal,

dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

2.1.3 Lingkungan

Lingkungan tempat para karyawan melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diserahkan kepadanya disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya merupakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan menjadi salah satu hal penting bagi pembentukan prestasi kerja, prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Hakim, 2016: 229).

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan

Lingkungan merupakan keseluruhan dari keadaan sekitar atau kondisi eksternal yang memengaruhi dan membimbing ke arah peluang atau risiko-risiko dalam beraktivitas maupun saat perluasan organisasi. Lingkungan secara langsung memengaruhi prosedur ataupun aktivitas dalam penentuan kebijakan (Supomo, 2018: 18).

Lingkungan merupakan semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang berada di sekeliling karyawan saat menjalankan kegiatan operasional sehingga dapat

memengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suhardi, 2019: 299).

Lingkungan merupakan suasana atau situasi dari keseluruhan lingkungan kerja pada suatu perusahaan yang menjadi area para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan tersebut. Lingkungan pada sebuah perusahaan yang tidak sesuai dengan prosedur akan membuat karyawan merasa tidak nyaman ketika melaksanakan pekerjaannya (Ahmad, 2019: 378).

Lingkungan adalah seluruh objek yang terletak disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya ketika mengerjakan perintah yang diberikan serta merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan (Adha et al., 2019: 50).

Lingkungan kerja ialah keseluruhan yang terdapat pada lingkungan pekerja seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, ketekunan tempat kerja, dan kecukupan peralatan kerja yang memengaruhi cara pekerja melakukan tugasnya baik sebagai individu maupun kelompok (Hendro, 2019: 6).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu lingkungan adalah kehidupan sosial, fisik, ataupun psikologi karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan mempunyai arti penting bagi karyawan lingkungan yang aman dan nyaman akan menghasilkan kerja yang positif.

2.1.3.2 Macam-macam Lingkungan

Menurut (Supomo, 2018: 20) lingkungan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah kemampuan dan kekurangan yang berasal dari dalam perusahaan serta berada dalam kendali perusahaan. Adapun yang termasuk dalam lingkungan internal, yaitu faktor sumber daya manusia, observasi dan pengembangan, produksi dan operasi, keuangan dan akuntansi, serta pemasaran.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah kesempatan atau risiko yang termasuk ke dalam faktor dari luar perusahaan yang berada di luar dari kendali perusahaan. Contoh dari lingkungan eksternal, yaitu apabila penjualan menurun maka permasalahan bukan berawal dari ketatnya persaingan ataupun sempitnya luas pasar, permasalahan ini berawal dari inovasi yang lemah karena sumber daya yang terbatas.

2.1.3.3 Faktor Lingkungan

Menurut Hakim (2016: 231) terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan mencakup komunikasi antar pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan suasana pekerjaan, hubungan sosial diantara karyawan, pengaruh dari rekan kerja, serta suasana hati dan kondisi.

2. Faktor individu

Faktor individu mencakup tindakan seseorang kepada kewajibannya, usia seseorang ketika bekerja, dan jenis kelamin.

3. Faktor luar

Faktor luar mencakup kondisi kerabat karyawan, kebutuhan hiburan, dan tingkat pendidikan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan

Adapun indikator lingkungan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017: 4) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dan tata letak

Karyawan akan sulit bergerak ketika bekerja dengan kondisi ruang kerja yang sempit dan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Kebisingan

Suatu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga dapat mengganggu ketenangan bekerja, mengakibatkan kesalahan dalam berkomunikasi, serta dapat merusak pendengaran jika bunyi tersebut dalam jangka panjang.

3. Sirkulasi udara

Oksigen yang cukup di lingkungan kerja dapat memberikan kesegaran dan kesejukan pada tubuh. Dengan adanya rasa segar dan sejuk disekitar lingkungan akan membantu pemulihan tubuh yang lelah setelah bertugas.

4. Keamanan kerja

Situasi lingkungan kerja harus selalu dalam keadaan aman agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

5. Hubungan antara bawahan dan atasan

Karyawan harus bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga perlu menjaga hubungan baik dengan atasan serta pimpinn dan bawahan.

6. Hubungan antar rekan kerja

Membangun hubungan yang baik sesama karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lancar.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan maksimal akan bermanfaat terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja memiliki arti prestasi kerja sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berupaya membenahi keterampilan karyawan yang menjadi aspek sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk hasil yang optimal. Selain kompetensi, disiplin kerja juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan (Fauzan & Purwaningdyah, 2017: 239).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah kemahiran seorang karyawan ketika melaksanakan perintah yang telah diberikan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan akan sesuai dengan indikator-indikator dalam kinerja karyawan. Dengan melihat hasil kerja dapat kita ketahui tentang tingkatan kinerja seorang karyawan saat ia mengerjakan pekerjaan tersebut (Purwanto & Soliha, 2017: 229).

Kinerja merupakan aktivitas seseorang maupun kelompok atau hasil dari kegiatan pekerjaan dalam sebuah organisasi untuk menggapai tujuan organisasi tersebut dengan rentang periode tertentu yang dipengaruhi oleh faktor yang bervariasi. Hasil dari kegiatan yang dimaksud yaitu pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi seorang karyawan dalam sebuah organisasi (Siagian, 2018: 5).

Kinerja merupakan kuantitas serta kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab. Taktik untuk memaksimalkan kinerja karyawan bisa melalui pendayagunaan tenaga kerja yang lebih terarah dan positif, kebijakan perusahaan diperlukan melalui penerapan struktur organisasi yang baik. Dalam menggerakkan karyawan agar pekerjaan yang dilakuka menghasilkan *output* sesuai dengan konsep yang telah ditentukan perusahaan perlu memotivasi karyawannya (Ridwansyah et al., 2018: 92).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dan dikerjakan oleh seseorang baik dalam bentuk jasa ataupun produk melalui pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan pengalaman dalam suatu ukuran dan rentang waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah tahap penilaian karyawan terhadap pencapaian standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Suhasto & Lestariningsih, 2018: 47).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang terkadang tidak diperlihatkan oleh para karyawan yang bekerja pada bidang tertentu di perusahaan sebagai performa kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai kondisi maupun dorongan yang timbul dari seorang karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya (Liyas & Primadi, 2017: 21).

Kinerja adalah karakter yang diperlihatkan seseorang ketika bekerja, performa kerja, serta evaluasi terhadap faktor-faktor yang mencakup kemampuan, loyalitas, segi usaha, kepemimpinan dan tata cara kerja. Kinerja karyawan adalah prestasi dari pekerjaan yang dikerjakan berhubungan atau sejalan dengan harapan perusahaan, yaitu keterampilan, kuantitas, serta efisiensi kerja (Purwanto & Soliha, 2017: 229).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu kinerja ialah prestasi kerja ataupun hasil kerja yang sudah diraih oleh seorang karyawan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam rangka tercapainya harapan perusahaan.

2.1.3.2 Pendekatan Kinerja Karyawan

Menurut Lasmaya (2016: 32) secara menyeluruh pengertian kinerja karyawan memiliki dua pendekatan, sebagai berikut:

1. Pendekatan proses

Pada pendekatan ini terdapat pengertian bahwa kegiatan yang dilakukan individu untuk mendapatkan *output* yang diharapkan dapat dinilai sebagai kinerja.

2. Pendekatan hasil

Pada pendekatan ini terdapat pengertian bahwa *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dinilai sebagai kinerja.

2.1.3.3 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019: 189-193) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Keterampilan dan kemahiran.
2. Wawasan.
3. Konsep kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.
13. Disiplin kerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Cesilia, Tewal, & Tulung (2017: 430) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kesempurnaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan karyawan serta pemahaman seorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, umumnya dinyatakan dalam jumlah pekerjaan atau jumlah unit yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Mengoptimalkan waktu yang ada untuk pekerjaan lain, menyiapkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta melihat dari hasil pekerjaan.

4. Efektifitas

Memaksimalkan penerapan sumber daya dalam sebuah organisasi agar menambah hasil dari setiap anggota.

5. Kemandirian

Seorang karyawan yang mampu melakukan profesi pekerjaannya dengan baik dapat dilihat sebagai kemandirian karyawan tersebut.

6. Komitmen kerja

Karyawan yang memiliki komitmen kerja dalam organisasi tersebut dan memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan ataupun organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah hasil dari beberapa hasil penelitan yang pernah dilakukan sebelumnya. Umumnya merupakan analisis yang telah dilakukan dan dipublikasikan oleh peneliti-peneliti dari golongan akademis pada beberapa jurnal ilmiah.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	(Cesilia et al., 2017) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado	Disiplin Kerja (X_1) Perencanaan Karir (X_2) Kompetensi (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi dan Perencanaan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	(Harahap & Tirtayasa, 2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN: 2623-2634	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanam	Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	(Sinaga et al., 2019) Jurnal Ilmiah Socio Secretum ISSN: 2720-9830	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan	Disiplin Kerja (X_1) Kompetensi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

4.	(Budianto et al., 2017) Jurnal Ekonomi & Manajemen ISSN: 2528-1127	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Etika Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kompensasi Finansial (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Gerungan et al., 2017) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Area Manado	Etika (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Etika dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Etika dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	(Hendro, 2019) Biotika ISSN: 2410-9290	<i>Observational Study On The Effect Of Work Productivity, Workload, And Work Environment To Performance Development Of Employes In Pilarindo Bakti Pertiwi Corporation</i>	<i>Work Productivity</i> (X_1) <i>Workload</i> (X_2) <i>Work Environment</i> (X_3) <i>Employee Performance</i> (Y)	1. Produktivitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Produktivitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Tjiabrata, Lumanaw, & Dotulong, 2017) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Beban Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Arda (2017) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin setiap karyawan akan memengaruhi prestasi kerja, dalam setiap perusahaan kedisiplinan karyawan perlu ditegaskan dan mendapatkan perhatian dari perusahaan.

2.3.2 Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

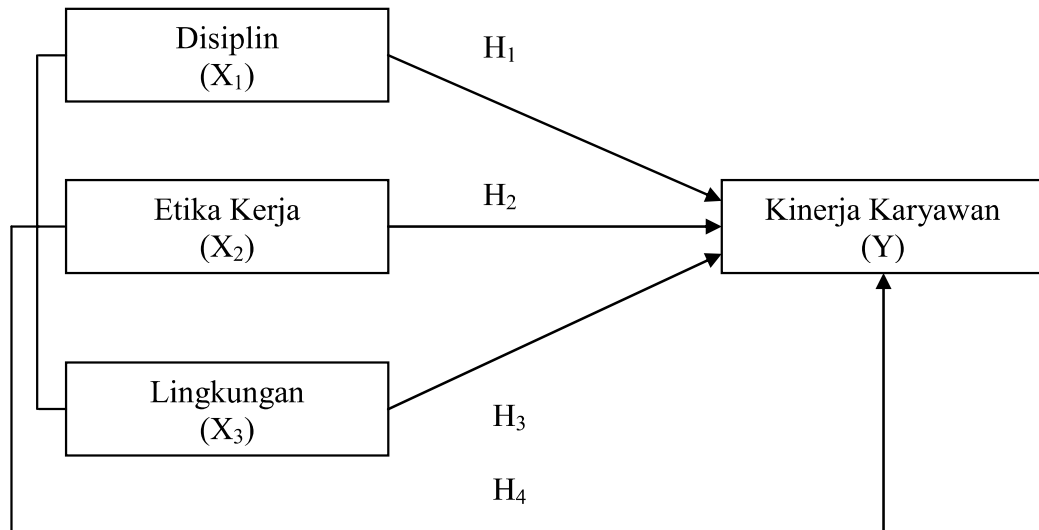
Menurut Aryana & Tj (2017) etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas XYZ. Setiap karyawan harus memiliki etika kerja yang baik karena etika kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan sangat membutuhkan kinerja yang baik serta komitmen yang tinggi dari karyawan perusahaan tersebut agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang.

2.3.3 Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adha et al. (2019) lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Karyawan akan memiliki semangat saat bekerja serta dapat memaksimalkan kinerjanya apabila karyawan merasa mendapatkan lingkungan kerja yang bagus dan nyaman.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, yaitu disiplin (X_1), etika kerja (X_2), dan lingkungan (X_3) terhadap variabel

dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, hipotesisnya sebagai berikut:

H₁ : Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.

H₂ : Etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

H₃ : Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

H₄ : Disiplin, etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.