

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk membandingkan kebenaran dan kejelasan suatu penelitian, maka peneliti melakukan observasi kepustakaan sebagai review penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Penelitian pertama** dilakukan oleh Lidya Sari M. Nasution, Tuti Kirana dan Cut Fitri Rostina dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF MEDAN”**. Volume 14, Nomor 2: 294-306 – April 2020 ISSN (P): 1829-7463 | ISSN (E): 2716-3083. Tujuan dalam penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan stress kerja karyawan, kompetensi kerja yang belum sesuai dengan disiplin kerja karyawan yang rendah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 karyawan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 karyawan. etode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Secara simultan Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.

**Penelitian kedua** dilakukan oleh Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewel dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS”**. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 291-302. ISSN 2303-1174. Dunia bisnis

sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kinerja ditentukan oleh faktor diantaranya Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja. Sehingga dapat menjangkau perusahaan itu bisa maju Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 38 responden. Hasil Penelitian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

**Penelitian ketiga** dilakukan oleh Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw dengan judul “*ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI CABANG MANADO*”. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060 ISSN 2303-1174. Tujuan penelitian ini untuk mempelajari pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Populasi penelitian 141 karyawan dan sampel yang digunakan 59 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis Regresi Berganda serta uji hipotesis. Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya untuk

koordinasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada koordinasi kerja dan komitmen organisasi lebih meningkatkan lagi agar hasil kerja karyawan meningkat.

**Penelitian keempat** dilakukan oleh Mailiana, Diana Hayati, Siti Rahayu dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DI PT TRIO MOTOR HONDA WAREHOUSE BANJARMASIN**”. Jurnal DINAMIKA EKONOMI Vol.11 No.1 Maret 2018 ISSN 1693-8623. Tujuan utama dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Dimana di dalam penelitian respondennya sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan nilai probabilitas variabel 0,045 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien regresi menunjukkan nilai positif 0,178 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dan berdasarkan dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 10,4%. Sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

**Penelitian kelima** dilakukan oleh Dina Rahmayanti dan Idham Afandi dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: OPERATOR WELDING 1 A, PT. XYZ MOTOR)**”. Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol. 13 No. 1, April 2014:556- 560. ISSN 2088-4842. Beberapa hal seperti Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin merupakan sesuatu

yang diperlukan dan penting untuk dipahami dampaknya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik dan berdampak positif terhadap kinerja itu sendiri. Performa dari para karyawan di bagian Welding Division memiliki sumbangsih yang signifikan di dalam tahapan manufaktur yang ada di PT. Motor XYZ dimana dalam membentuk rangka bodi harus dapat memenuhi target produksi harian, untuk menentukan dampak faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Survei ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner untuk mengumpulkan data dari populasi. Data yang sudah didapatkan akan dianalisis menggunakan regresi liner untuk dapat menghasilkan hipotesis dari setiap variabel. Berdasarkan pengolahan tersebut dapat diketahui bahwa hasil yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin dengan nilai signifikansi 0,04. Nilai ini lebih kecil dari nilai 0,05.

**Penelitian keenam** dilakukan oleh Cynthia Nanzushi dengan judul “**A RESEARCH PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION UNIVERSITY OF NAIROBI**”. (2015) *The work environment which encompasses several factors impacts on the way the employees perform their work. A comfortable and all inclusive workplace environment will boost the employees' performance hence boosting the organizational performance. The objective of the study was to investigate the effect of workplace environment on employee performance in the mobile telecommunication firms in Nairobi City County. The target population was all the employees at Airtel Networks Kenya Limited, Safaricom Limited and Telkom Kenya Limited based at the headquarters. The total number was 250 from Airtel, 976 from Safaricom and 400 from Telkom. The sample size included a total of 164 employees. Descriptive research design was adopted for the study. The researcher used stratified random sampling technique in selecting the employees. The study used primary data which was collected by use of semi structured questionnaire. Data was analysed using descriptive statistics that included frequencies, mean scores, standard deviation and percentages. From the*

*findings, the study concluded that work environmental factors that influenced employee performance were physical environment factors, reward, management / leadership style, training and development and work-life balance. The findings revealed that employees were not satisfied with the management style and promotions in their organizations. The study recommends that mobile telecommunications firms need to set up more comprehensive reward systems, change management style to transformational leadership style that is inclusive of all employees. The working conditions of employees should also be improved to motivate employees to work. The limitations of the study were that the researcher had limited time and resources to be able to do a more comprehensive research across the country. The researcher recommends further studies to be carried out across the country for a broader perspective on the relationship between employee performance and work environment.*

**Penelitian ketujuh** dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto dan Zaim Mukaffi dengan judul **“THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE”**. **International Journal of research Granthaalayah Vol.7: April 2019. ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P)**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (3) disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden dari PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Penelitian kedelapan** yang dilakukan oleh Kadek Remy Dewata Putra,

Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kususma dengan judul **“The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employees' Performance with Working Satisfaction as Intervening Variables on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar”**. **Journal Research Analysis Of Applied Research Volume: 04 Issue: 08 August -2018 ISSN: 2394-6709**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menentukan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menentukan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menentukan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pekerjaan kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini adalah karyawan di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar sebanyak 56 orang. kemudian diambil seluruhnya sehingga penelitian ini adalah studi populasi. (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa dalam penelitian ini akan digunakan dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. (Analisis Path) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Keputusan Kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen**

Berikut adalah pengertian manajemen menurut para ahli :

1. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:9)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Menurut Ismainar (2015:41)

Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan orang lain guna mencapai hasil tujuan yang tidak dapat dicapai oleh hanya satu orang saja.

3. Menurut Lilis Sulastri (2014:14)

Mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu. Seperti perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian/ pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

### **2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Berikut adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

1. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:15)

Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

2. Menurut Herman Sofyandi (2013:6)

Menjabarkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai strategi untuk pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, kepemimpinan dan pengendalian. Dari pemecatan hingga pemecatan dalam proses perekrutan, termasuk pemecatan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, promosi, demosi dan transfer, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja di semua aktivitas/fungsi operasi SDM. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, *penerangan yang memadai, dan sebagainya* (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97). Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sementara menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana ia bekerja.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu (Budiyono, 2004:51). lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai- nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Fautisno Cardoso Gomes, 2003:25).

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja adalah komponen-komponen yang ada di dalam organisasi atau lembaga-lembaga yang dapat mempengaruhi emosional karyawan dengan, apabila komponen-komponen pada lingkungan kerja didukung dengan baik maka emosional karyawan akan stabil sehingga mempengaruhi produktifitas kerjanya.

**b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa secara garis besar, lingkungan kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan kerja non fisik. Selanjutnya menurut Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2009:81). Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kegiatan produksi, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Dan menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau dengan bawahan.

**c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:27), sebagai berikut :

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang hingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat kelemtan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu :

- i. Cahaya Langsung
- ii. Cahaya setengah langsung\
- iii. Cahaya tidak langsung
- iv. Cahaya setengah tidak langsung

### 3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 4) 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.

### 5) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-

lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 6) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, 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 jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

#### 7) Dekorasi di tempat kerja

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

### **d. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut :

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji, maupun perangsang lainnya) yang menarik.
- 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, dan tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Ada rasa aman dari para anggota baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

**e. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan (Soetjipto, Budi W, 2004:87). Kemudian Soetjipto membagi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu:

- 1) Tingkat Perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.
- 2) Tingkat Homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan

kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja). Trend ekonomi dan organisasional yang meliputi: perubahan skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi, dan otomatisasi.

Perubahan atau pengaruh internal dalam lingkungan kerja atau bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai dan budaya, hak dan etika serta program pengembangan), struktur organisasi (manajemen sumber daya strategis), budaya organisasi (filosofi sumber daya manusia), ukuran organisasional (pengendalian perilaku). Pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mem-pengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang (Cardoso Gomes Fautisno, 2003:26)

#### **2.2.4 Etos Kerja**

##### **a. Pengertian Etos Kerja**

Pandangan Sinamo (2011) mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul “8 Etos Kerja Profesional” mengartikannya sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja.

Harsono & Santoso (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2011: 89).

## **b. Tiga karakteristik etos kerja**

Untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, dapat digambarkan melalui tiga karakteristik etos kerja. Adapun ketiga karakteristik tersebut adalah:

### 1) Keahlian interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

### 2) Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

### 3) Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang.

Agar perusahaan semakin maju, perusahaan perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan

oleh setiap masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balas jasa yang berhak diterima oleh karyawan secara langsung. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja**

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal (Djanjendra, 2012), yaitu:

1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

2) Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang

memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

#### **d. Faktor-Faktor Terbentuknya Etos Kerja**

##### **1) Agama**

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

##### **2) Budaya**

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan

memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3) Sosial politik

Soewarso, dkk., (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

4) Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota

masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

**e. Pengukuran Etos Kerja**

Miller dan Whoer (2001) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja. Adapun tujuh pengukuran etos kerja sebagai berikut:

1) Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

2) Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3) Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4) Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5) Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

6) Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7) Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

**f. Dampak Positif Etos Kerja**

Etos kerja yang positif pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal perusahaan dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman, dan sejahtera bagi setiap individunya.

Perusahaan memerlukan fleksibilitas yang tinggi dengan budaya kerja "high trust". Tujuannya adalah untuk membangun kredibilitas yang memberikan rasa percaya kepada setiap orang,

bahwa budaya kerja perusahaan dikerjakan dengan etos kerja yang terukur dalam sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis untuk secara konsisten mampu memberikan nilai-nilai kebutuhan para individunya secara optimal (Sinamo, 2011: 102).

Etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah perusahaan untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada setiap individunya. Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas yaitu semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah etos kerja, maka semakin rendah pula produktivitas yang dimiliki karyawan (Iskandar, 2002: 29).

Dalam dunia perusahaan, memungkinkan seseorang bekerja bukan hanya dilihat dari hasil kinerjanya melainkan proses yang terjadi di lingkungan kerjanya. Etos kerja dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja karena dapat meningkatkan pandangan positif terhadap hasil kerjanya. Ketika seseorang karyawan mampu memiliki etos kerja yang tinggi maka dirinya akan melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab. Secara psikologis seorang karyawan akan menunjukkan memiliki etos kerja yang positif terutama terkait dengan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Etos kerja juga membuat individu mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas untuk lebih produktif dan berhasil mencapai targetnya di dalam suatu perusahaan. Sehingga, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula ia akan memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal terhadap pekerjaan atau produktivitas kerjanya.

Etos kerja sebenarnya mengajarkan kepada setiap sumber daya manusia untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif yang efektif dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Untuk itu diperlukan upaya terus-menerus dari manajemen perusahaan dalam memberikan contoh teladan dari perilaku etos kerja yang ingin diciptakan oleh perusahaan tersebut. Nilai-nilai positif secara berkelanjutan akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang akan berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut kaca mata positif (Iskandar, 2002: 30).

Etos kerja yang baik lahir dari pribadi-pribadi yang proaktif dalam mempersiapkan diri mereka untuk menjadi manusia-manusia organisasi yang siap seratus persen menjalankan misi dan visi perusahaan mereka dengan nilai-nilai positif yang tidak dapat dikompromikan lagi. Nilai positif berarti setiap pikiran dan tindakan selalu berkonsentrasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Untuk menghasilkan kualitas yang tinggi diperlukan pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan keinginan untuk selalu berbuat baik. Selain kualitas yang tinggi di dalam perusahaan, diperlukan juga etos kerja yang mampu mendorong kebiasaan-kebiasaan budaya rutin yang efektif dalam memberikan sinar kebahagiaan, kenyamanan, keamanan. Semua prinsip positif pelayanan wajib dihayati secara optimal oleh semua pimpinan dan staf perusahaan tanpa terkecuali. Setiap stimulus benih-benih positif kedalam pikiran sumber daya manusia akan menghasilkan respons etos kerja yang berasal dari kesadaran hati dan pikiran terdalam.

Selain itu, dampak positif dari etos kerja terlihat bahwa semakin tinggi etos kerja akan semakin tinggi pula produktivitas yang

berdampak pada terciptanya kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan. Etos kerja terlihat dari kerja keras, moralitas, dan sentralitas dalam bekerja sehingga seseorang dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian mampu menghasilkan produktivitas yang baik dalam lingkungan kerja. Memiliki keyakinan akan pentingnya bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang lebih besar (Septian, 2014: 57).

### **2.2.5 Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Pada umumnya kedisiplinan seseorang dapat dinilai dari perilakunya saat melakukan suatu pekerjaan. Lebih dalam lagi, disiplin mencakup dimensi sikap yang menyangkut cara berpikir seseorang. Mengenai beberapa pendapat ahli tentang definisi lapangan:

- a. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah alat berkomunikasi dengan karyawan untuk membuat mereka mau mengubah perilaku mereka, upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- b. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah kesediaan seseorang untuk dapat memenuhi segala peraturan dan peka terhadap tanggung jawabnya, dan kemauan adalah sikap, tingkah laku seseorang yang sesuai dengan tuntunan perusahaan, baik secara tertulis maupun non tertulis.

- c. Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2015:86), disiplin adalah kemauan dan kemauan untuk mengikuti norma-norma yang berlaku di sekitar kita. Disiplin karyawan yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin sangat bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi.

Disiplin merupakan rasa hormat dari karyawan terhadap peraturan dan perundang-undangan perusahaan. Dengan demikian, jika peraturan atau ketentuan di perusahaan dilanggar, maka pegawai tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Di sisi lain, jika karyawan mematuhi ketentuan perusahaan, itu menggambarkan adanya rasa disiplin pada diri karyawan. Dalam arti konkrit, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana, yaitu:

- a. Minat yang tinggi dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan
- b. Antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya.
- d. Mengembangkan rasa memiliki dan solidaritas di antara karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah mendorong karyawan untuk mengikuti pedoman kerja, yaitu aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi staf pelatihan mandiri. Tindakan pencegahan membantu memastikan bahwa karyawan mematuhi kebijakan perusahaan. Pemimpin berusaha untuk bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dengan disiplin preventif. Demikian pula karyawan harus mengetahui dan memahami segala pedoman dan kebijakan kerja yang ada di organisasi. Disiplin preventif adalah sistem yang menyajikan persyaratan operasional untuk semua sistem yang ada dalam suatu organisasi. Sistem organisasi yang baik diharapkan akan memudahkan penegakan disiplin kerja.

### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan aturan dan mengarahkan mereka untuk berpegang pada kebijakan sesuai dengan rekomendasi yang relevan dengan perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan kebijakan terkait. Alasan penerapan sanksi adalah untuk meningkatkan pegawai yang melanggar, menjaga kebijakan yang relevan dan memberikan pelatihan kepada pelanggar.

### c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. (Mangkunegara, 2015:130-131).

### 1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta- faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

### 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

### 3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### 4) Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2015:131-132)

#### a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.

#### b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu,

memberi peluang pelanggan untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

**d. Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja sebagai berikut. (Mangkunegara, 2015:132-137)

a. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin

Mungkin manajer jarang bisa memberi alasan bahwa kegagalan dalam menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan disebabkan oleh bawahan yang gagal dalam tugas mereka. Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan jauh lebih banyak terletak pada manajer dibandingkan pada mereka yang dimanajementi. Pelatihan yang kurang sempurna atau tidak ada pelatihan sama sekali, tingkah laku yang tidak pantas, kebiasaan kerja yang kurang baik, atau

kesalahan-kesalahan lain dari bawahannya hendaknya pertamanya diatasi dengan usaha penuh pengertian guna memperbaikinya.

b. Teknik disiplin pencegahan yang efektif

Perusahaan dan organisasi besar melestarikan disiplin taat asas dengan membuat standar kebijakan dan tingkah laku dasar dan memaklulkannya bagi para karyawan dan atasan/ supervisor mereka. Disamping itu mereka mengadakan program-program pelatihan khusus disetiap tingkat manajemen. Kelompok-kelompok yang terdiri dari kira-kira 15 orang dihadapkan pada persoalan-persoalan yang khas yang telah dialami oleh organisasi dimasa lampau. Persoalan ini berkisar dari kemangkiran sampai pada pencurian milik perusahaan. Para anggota bagian industri atau bagian personalia hadir pada kursus-kursus itu, tetapi hanya sebagai pembantu untuk memberikan interpretasi perjanjian pemburuhan yang berlaku, kebijakan, kaidah-kaidah, dan peraturan-peraturan.

Pelatihan ini dipimpin oleh anggota-anggota manajemen menengah yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman di lapangan. Tujuan konferensi-konferensi kelompok ialah untuk meningkatkan keakraban para manajer dengan kebijakan sekarang dan untuk bertukar pikiran mengenai bagaimana menggunakan disiplin kolektif secara efektif, bukan disiplin dengan hukuman.

c. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri

Tak dapat disangkal bahwa pendekatan disiplin yang sangat penting dipelajari dari seorang manajer yaitu teknik mendisiplinkan diri. Kita semua mempunyai kesukaan dan kebencian terhadap seseorang, kebiasaan, sifat, peraturan

dan pekerjaan kita. Disiplin diri adalah sebuah upaya seseorang untuk mengendalikan reaksinya terhadap keadaan yang tidak disenangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu. Belajar menerima orang yang tidak anda sukai dan mengajarkan pekerjaan yang tidak anda senangi hanyalah dua contoh dari disiplin manajerial, dan dilakukan dengan cara belajarliah untuk tidak mudah tersinggung atau marah jika seseorang mengkritik anda daripada membalas dengan serangan kata-kata, lebih baik menyatakan penyelesaian. Berikut beberapa cara untuk mengubah diri :

- 1) Percaya bahwa anda dapat menyingkirkan perilaku lama dan membentuk kebiasaan perilaku yang baru yang lebih positif.
- 2) Anda harus bisa memastikan bahwa anda sesungguhnya memang ingin berubah. Sehingga anda harus mengatakan pada diri anda bahwa perubahan kebiasaan atau perilaku ialah penting bagi anda.
- 3) Tentukan pengorbanan apa saja yang anda berikan untuk mencapai tujuan anda. Apakah pengorbanan itu sepadan nilainya dengan tujuan yang hendak anda capai.
- 4) Berubahlah sedikit demi sedikit dan majulah berdasarkan keberhasilan yang telah anda capai. Setiap kali anda berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan itu, satu langkah lebih dekat bagi anda untuk mencapainya.

### e. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017:194-198)

#### a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kompetensi dapat memiliki efek pada tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah

#### b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin melakukan posisi yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan sebagai contoh atau teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga dapat ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia adalah mereka yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

f. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Selanjutnya menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.2.6 Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma,1991:105)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja

Menurut Rivai (2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

#### **b. Jenis-Jenis Kinerja**

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

##### 1) Kinerja strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

##### 2) Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit- unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

##### 3) Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan

mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

**c. Aspek-Aspek Kinerja**

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Mangkunegara (2005:18), aspek-aspek tersebut di antaranya adalah:

- a. Hasil kerja. Yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Kedisiplinan. yaitu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.
- c. Kreativitas. Yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.
- d. Kerjasama. Yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.
- e. Kecakapan. Yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

**d. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Dharma (2003:355), Indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kuantitas. Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran

tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu. Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**e. Kegunaan Penilaian Kinerja**

Menurut veithzal (2004:315) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

1. Perbaikan kinerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
2. Penyesuaian kompensasi  
Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang dinaikkan upah- bonus atau kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan  
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan,dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
4. Pelatihan dan pengembangan  
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
5. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersikap diskriminatif.

6. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau jelek diseluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi. Perusahaan atau organisasi tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian, tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan dan perencanaan karir.

**f. Syarat-Syarat Penilaian Kinerja**

Menurut Simamora (1995:338) penilaian kinerja harus berhubungan dengan aktivitas yang ada dalam deskripsi pekerjaan. Dalam melaksanakan penilaian kinerja juga dibutuhkan penilaian yang memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. *Realibility* (dapat dipercaya/diandalkan)

Pengukuran kinerja harus konsisten. Jenis konsistensi yang paling penting dalam pengukuran kinerja adalah realibilitas para penilai. Bila beberapa penilai yang berbeda menilai pekerja yang sama, maka para penilai tersebut harus memiliki keputusan yang relatif sama mengenai kualitas hasil kerja karyawan tersebut. Sehingga para penilai tersebut haruslah mempunyai kesempatan yang memadai untuk mengamati apa yang telah dikerjakan karyawan dan kondisi dimana ia bekerja, sehingga data yang ada juga dapat diandalkan.

2. *Relevance* (relevan)

Pengukuran kinerja harus dikaitkan pada bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja yang aktual yang dihasilkan.

3. *Sensitivity* (sensitivitas)

Pengukuran harus dapat menunjukkan perbedaan antara pelaksana kinerja yang baik dan buruk. Jika pelaksana yang baik dinilai tidak berbeda dengan yang buruk maka sistem penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan administrative apapun dan tida membantu karyawan untuk berkembang..

4. Penilaian

Penilaian tersebut harus dapat diterima dan didukung oleh orang-orang yang menggunakannya sehingga sistem penilaian tidak dianggap sebagai sesuatu yang merintangi namun sebagai suatu cara untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **1. Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rivaldo F. Khoe dan Bernhard Tewal (2016) yaitu Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya dan keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kinerja ditentukan oleh faktor diantaranya Kompensasi, Pendidikan dan

Lingkungan Kerja. Sehingga dapat menjangkau perusahaan itu bisa maju.

Hasil Penelitian ini secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini senada dengan teori dari para ahli, salah satunya oleh (Soetjipto, Budi W, 2004:87). Bahwa Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

## **2. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lidya Sari M. Nasution, Tuti Kirana dan Cut Fitri Rostina (2020), bahwa dari hasil penelitian tersebut variabel disiplin kerja sangat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan teori pun mengatakan Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Sehingga dari hubungan ini bahwa disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, yang mana hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi kinerja perusahaan jua tentunya. Dan hal ini juga berlaku sebaliknya, jika disiplin kerja nya tidak baik maka kinerja karyawan pun juga akan menurun atau dengan kata lain tidak memenuhi KPI pekerjaan yang sudah dibuat.

### **3. Hubungan antara variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stela Timbuleng, Jacky S.B. Sumarauw (2015) menyatakan bahwa Etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dari teori bahwa etos kerja itu dipengaruhi banyak faktor dan karakteristik yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan. Dan juga dari faktor internal pribadi sendiri, biasanya dipengaruhi motivasi, disiplin, dan lingkungan juga untuk membentuk karakter seseorang memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga dengan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan tercapai dan hal ini berbanding lurus dengan kinerja karyawan juga.

### **4. Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari ketiga hubungan variabel di atas, bahwa untuk Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena sifatnya masih sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul ( Sugiyono, 2009:64 ).

Berdasarkan identifikasi masalah di atas yang sudah dijelaskan dalam penelitian ini, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

#### **1. Hipotesis X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan):**

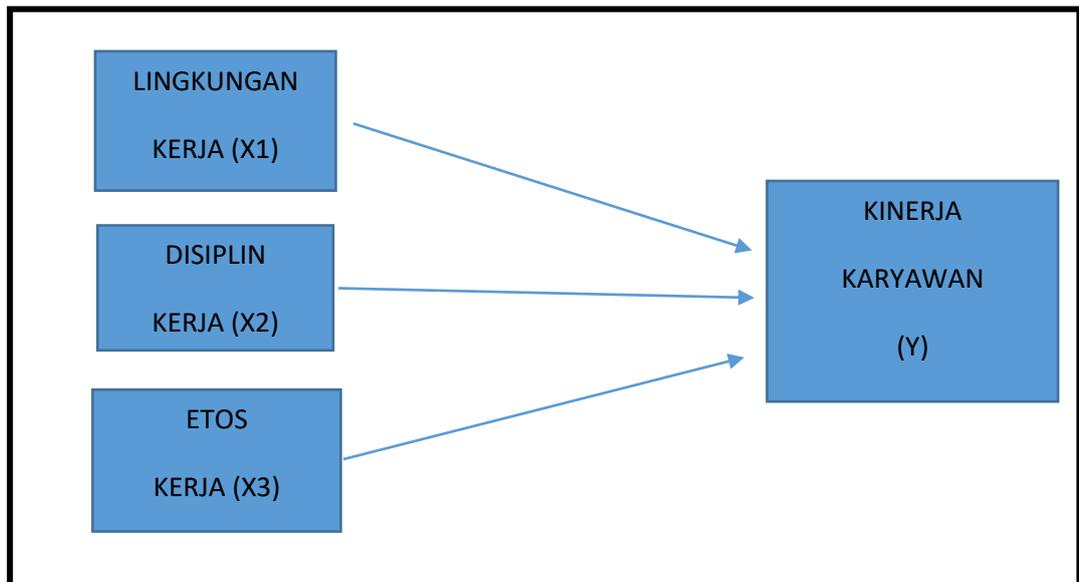
H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) :  
H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis X<sub>3</sub> (Etos Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) :  
H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hipotesis X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja), X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja), X<sub>3</sub> (Etos Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) :  
H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian bertujuan untuk menggambarkan permasalahan yang tertera di dalam penelitian berdasarkan kaitan antar variabelnya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.1** Model Penelitian

Penjelasan :

- Bagaimana  $X_1$  dapat berpengaruh terhadap  $Y$
- Bagaimana  $X_2$  dapat berpengaruh terhadap  $Y$
- Bagaimana  $X_3$  dapat berpengaruh terhadap  $Y$
- Bagaimana  $X_1, X_2, X_3$  dapat berpengaruh terhadap  $Y$