

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019: 56) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.”

Menurut Ahmad dalam Surbakti (2021: 16) berpendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.”

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktifitas tinggi.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Ahmad dalam Surbakti (2021: 22) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja yang disiplin adalah pekerjaan dapat terselesaikan

dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan peraturan yang berlaku dan telah di tentukan perusahaan.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015: 108) berpendapat mengenai indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan
Merupakan cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja, sehingga suasana di dalamnya menjadi lebih terang dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktifitasnya.
2. Suhu udara
Suhu udara berperan menciptakan suasana yang sehat di dalam ruang kerja. Sehingga siapapun yang berada didalamnya akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penggunaan warna
Pemilihan warna pas dalam suatu ruangan dapat memberikan nilai estetika dan keindahan, sehingga suasana di dalam ruangan terlihat jauh lebih indah dan tidak membosankan. Dalam penyelesaian pekerjaannya seluruh karyawan membutuhkan lingkungan yang mendukung kinerjanya.
4. Ruang gerak,
Ruang gerak merupakan posisi atau jarak antara karyawan satu dengan lainnya di dalam ruang kerja, selain itu tata letak meja, lemari, dan kursi perlu diperhatikan agar posisinya tidak saling berdekatan.
5. Kemampuan bekerja
Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang lainnya, peran lingkungan yang sehat sangat mendukung agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, serta dapat menciptakan situasi yang menjadikan mereka merasa aman dalam bekerja.
6. Hubungan antar sesama pegawai

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan organisasi, kondisi tata tertib dan teratur merupakan aspek penting yang berperan pada kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan peraturan ini untuk menciptakan suasana tertib dan teratur dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Untuk mewujudkan kedisiplinan perlu adanya peran pegawai yang positif yang harus dimiliki dalam sebuah lingkungan kerja.

Farida dan Hartono dalam Surbakti (2021: 07) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Menurut Sutrisno dalam Parastika (2017: 21) "disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkat laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan agar dapat bertanggung jawab dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin

Disiplin Kerja Menurut Agustini dalam Surbakti (2021: 10) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, Tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:
 - a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
 - b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
 - c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.
2. Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah

ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019: 95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (*oral warning*)
- b. peringatan tulisan (*written warning*)
- c. disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.2.3 Fungsi Disiplin

1. Menumbuhkan Rasa Tanggung Jawab

Seorang pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab pada tugas yang dimilikinya. Dengan memiliki disiplin yang tinggi, seseorang akan lebih sadar akan tanggung jawabnya dan lebih serius dalam menjalankan tugas atau aktivitas.

2. Meningkatkan Produktivitas

Memiliki sikap disiplin yang tinggi, seorang karyawan dapat memanfaatkan waktu dan energi dengan efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas atau aktivitas dengan lebih cepat dan lebih efisien.

3. Membangun kepemimpinan

Disiplin juga dapat membantu seseorang untuk membangun kepemimpinan yang baik. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan lebih mudah untuk memimpin dan mengatur dirinya sendiri serta di hargai oleh atasan dan rekan kerja.

2.2.4 Indikator Disiplin

Menurut Setiawan Disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator (Arif, Maulana, dan Lesmana dalam Nuraeni ,2021: 60)

1. Hadir tepat waktu;
2. Mengutamakan presentase kehadiran
3. Mentaati ketentuan jam kerja
4. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik, kreatif, dan inovatif dalam bekerja

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Estiningsih dalam Susanti dan Nanda (2021: 03) “kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian”.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu tau tim dalam menjalankan tugasnya” (Widodo, dalam Ajabar 2020: 29). Pentingnya melakukan penilaian kinerja kepada karyawan agar pimpinan mengetahui seberapa besarnya kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam penempatan karyawan didalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mayasari, Jovan, dan Rubi (2022: 80-81) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya,
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Variabel	Jurnal	Kesimpulan
1.	Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar (2019)	Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Super Setia Sagita Medan	Hasil dari penelitian yaitu diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Super Setia Sagita Medan
2.	Ade Resma Nuraeni (2021)	Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja

			Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA Bandung	Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,445, serta nilai Sig. (2-tailed) yaitu $0,002 < 0,05$ atau 0,01 artinya bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel, dengan keeratan hubungan cukup/sedang.
3.	Danial Fariz, Mei Retno Adiwaty (2021)	Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Gresik	Dari penelitian ini diketahui bahwa Nilai (R^2) sebesar 0.94064 yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi variabel Lingkungan kerja serta disiplin kerja sebesar 94,06% dan 5,94% dipengaruhi oleh faktor lain
4.	Sri Lestari, Dilla Afifah (2020)	Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ardena Artha Mulia	Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung $5,112 > 1,678$. Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,317 artinya presentase sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,7% dan Koefisien determinasi

				(R ²) untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,536 artinya presentase sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%
5.	Susanti, Nanda Harry Mardika (2021)	Lingkungan Kerja (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂) dan Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SAT Nusapersada Tbk	Hasil dari penelitian yaitu diketahui bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk., dengan koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,548 atau setara dengan 54,8% sedangkan 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023