

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Menurut Hamali (2016) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang”. Pernyataan ini didukung oleh Panuluh (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Singodimedjo (2017) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Handoko dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa ”Disiplin Kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa: Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin Kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan,

sedangkan Disiplin Kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

Syakarni (2017) menyatakan Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan Disiplin Kerja yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, Disiplin Kerja merupakan kemauan seseorang dalam menaati peraturan atau kaidah yang ditetapkan dilingkungan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang baik dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin Kerja kerja karyawan yang baik dapat berpengaruh dan mempercepat tujuan perusahaan, sementara Disiplin Kerja yang menurun akan sangat berpengaruh terhadap output yang akan diproduksi dan tentu akan berdampak memperlambat tujuan organisasi. Disiplin Kerja kerja seharusnya tidak hanya kinerja yang baik tetapi diperlukan cara yang baik, dengan cara yang baik tentu akan menghasilkan produk yang baik.

2.1.1 Jenis- Jenis Disiplin Kerja Kerja

Menurut Sayarkani (2017) terdapat beberapa jenis Disiplin Kerja kerja, antara lain:

1. Disiplin Kerja Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, agar penyelewengan dapat dicegah

2. Disiplin Kerja Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut

3. Disiplin Kerja Progresif

Memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam isitrahah yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja dilakukan

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja

tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan Disiplin Kerja dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan Disiplin Kerja yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pemimpin sangatlah berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi penutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembina Disiplin Kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan utama. Para karyawan akan mau melakukan Disiplin Kerja bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan Disiplin Kerja hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar Disiplin Kerja, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar Disiplin Kerja, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan dapat menciptakan Disiplin Kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin Kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- 1) Saling menghormati
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu
- 3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa

berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Stewart, (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Nur'aini Marzani dan Donni Dharmawan perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Sedangkan Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan menurut Bangun (2012) adalah penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan juga

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Menurut Sedarmayanti (2012,p.21), yaitu sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz (2010,p.405), yaitu:“Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja dan produktivitas kerja”. Menurut Alex Nitisemito (2009,p.39) menyatakan bahwa:“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012,p.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun

mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan 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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012,p.28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada

dengan pengertian pencahayaan Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002 yang mendefinisikan “Pencahayaan sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif”.

Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu listrik/neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari. Menurut Liang Gie (2010,p.112), teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

a. Pencahayaan Langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b. Pencahayaan Setengah Langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi, kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan

memantulkan kembali ke arah mata pekerja. Sehingga, hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik dari pada cahaya langsung.

c. **Pencahayaan Setengah Tidak Langsung**

Pencahayaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding-dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik dari pada cahaya setengah tidak langsung, karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam bila dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

d. **Pencahayaan Tidak Langsung**

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sifat cahaya ini sudah benar-benar lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang baik.

2. **Temperatur/Suhu udara di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. 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 di luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. **Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan/dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima/melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. 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 tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

Jika kondisi di dalam ruang kantor yang kemungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pertukaran udara yang baik dan menggunakan alat pendingin (AC). Karena dengan sirkulasi udara dengan baik akan memberikan

kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak baik akan menimbulkan suasana ruangan yang pengap yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya minat kerja dan motivasi karyawan akan menurun. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah:

- a) Produktivitas yang lebih tinggi.
- b) Mutu pekerjaan yang lebih baik.
- c) Kesenangan dan kesehatan karyawan bertambah baik.
- d) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

5. Kebisingan di tempat kerja

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

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

- a. Lamanya kebisingan.
- b. Intensitas kebisingan, biasanya diukur dengan satuan desibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.
- c. Frekuensi kebisingan, yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz)

Dalam jangka panjang tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadinya kesalahan dalam komunikasi. Selain itu, akan berpengaruh

pada emosi karyawan yang apabila tidak diantisipasi maka akan menimbulkan stress dalam bekerja.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara utama getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi dalam bekerja.
- b. Datangnya kelelahan.
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

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

9. 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.

10. 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 sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satunya upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap legiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Alex Nitisemito 2008,p.183).

Menurut Alex Nitisemito (2008,p.171). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana

kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan.

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi kakaryawan.

2. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

1. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011,p.26) indikator-indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya:

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

2. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008,p.87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

3. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2016), kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), Kinerja Karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan dalam kemampuan karakteristik pribadinya terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah diterapkan. Menurut Rosminah (2021) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sejalan dengan hal tersebut, komunikasi serta faktor

lingkungan kerja baik fisik memiliki porsinya tersendiri dalam meningkatkan serta mempertahankan Kinerja Karyawan .

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator itu penting karena penilaian Kinerja Karyawan didasarkan pada indikator itu sendiri. Terdapat lima indikator Kinerja Karyawan Karyawan menurut Sutrisno dalam Hafidzi dkk (2019), Indikatornya adalah :

- a. Tingkat kerapian pekerjaan: Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.
- c. Kualitas pekerjaan: Kuantitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.
- d. Kuantitas pekerjaan: Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.
- e. Pengetahuan kerja: Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan organisasi, maka ukuran baik buruknya Kinerja Karyawan diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif

bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung Kinerja Karyawan Karyawan tersebut.

3. Disiplin Kerja

Secara umum, Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah Disiplin Kerja karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap Kinerja Karyawan organisasi. Kinerja Karyawan organisasi akan tercapai apabila Kinerja Karyawan individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi Kinerja Karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang saya lakukan seperti dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1

No	1. Kedidipinsn karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih blm cukup baik,karyawan masih sering menunda pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja	1. Disiplin Kerja Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia? 2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia? 3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia?
1.	2. Lingkungan kerja pada PT. Noahtu Shipyard Indonesia seperti dirasa oleh para karyawan kurang nyaman, lokasi tempat kerja karyawan yang berada diluar ruangan dianggap terlalu bising pada saat melakukan pekerjaan.	Komunikasi Karyawan UPPKB Losarang terma Baik.	
2.	3. Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia belum baik dikarenakan ada beberapa faktor yang masuk dalam kategori cukup, dapat terlihat dari ketepatan waktu, kuantitas dan pengetahuan pekerjaan.	dengan (0,05 ; 2 vs 31) dengan signifikan 0,000 ditolak, artinya Disiplin komunikasi berpengaruh signifikan terhadap K karyawan di Badan Pe Kota Pematangsiantar.	
3.		Hasil uji menunjukkan simultan komunikasi lingkungan kerja berpe signifikan	
4		Hasil penelitian di Sekretari HSU menunjukkan bahwa berada pada level sedang, Di kerja berada pada level tinggi, Karyawan karyawan juga t level tinggi. Hasil penelitian n bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di Sekretariat Daerah	Analisis Data 1. Analisis regresi linier berganda 2. Uji t dan uji f
5	Saipuddin , Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Maharnmadiyah Sumatera Utara.	Hasil penelitian ini secara parsial Lingkungan Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Maharnmadiyah Sumatera Utara	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

2.5 Kerangka Pikir



Umpan balik



1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT. Noahtu Shipyard Indonesia.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun

dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018:63).

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia

Disiplin Kerja kerja merupakan kemauan seseorang dalam menaati peraturan atau kaidah yang ditetapkan dilingkungan perusahaan, Disiplin Kerja kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada Disiplin Kerja kerja. Tanpa Disiplin Kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Naila Amrillah Zakiyah 2021). Syakarni (2017) menyatakan Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan.

H1: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia .

Lingkungan Kerja adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja merupakan perilaku kolektif dari orang yang merupakan bagian dari sebuah organisasi, juga dibentuk oleh nilai-nilai organisasi, visi, norma, sistem dan simbol termasuk keyakinan dan kebiasaan.

Lingkungan Kerja adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut

dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar,2010).

H2: Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia .

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia

Apabila organisasi mempunyai Disiplin Kerja kerja dan Lingkungan kerja yang baik maka akan membuat karyawannya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun apabila Disiplin Kerja kerja dan lingkungan kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap karyawan maka hal tersebut tidak akan efektif. karyawan yang pada dasarnya memiliki Disiplin Kerja yang baik akan bekerja dengan baik baik, sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai Disiplin Kerja kerja dan lingkungan kerja yang buruk maka hasil kerja karyawannya tidak maksimal. Walaupun karyawan tersebut memiliki Disiplin Kerja yang tinggi, namun apabila fasilitas yang ada di kantor tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung, maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

H3: Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia.