

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah,

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan keryawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat). Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta menciptakan sistem internal kontrol.
6. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Evianah & Hartanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dehotman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Evianah & Hartanti (2020) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah

1. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan
2. Faktor lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin dan kerja sama antar kelompok

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sembiring (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah

1. Hubungan karyawan dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja

maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Penerangan dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.
4. Sirkulasi udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan,

dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

5. Keamanan lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Surono (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran, sedangkan Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa kinerja diwujudkan dalam bentuk hasil nyata berupa prestasi berdasarkan tugas yang diemban.

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Sari (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diraih oleh karyawan karena mampu melaksanakan pekerjaan yang sudah dipercayai oleh karyawan tersebut. Kinerja dapat dikatakan hasil kerja yang dihasilkan dari kerja keras karyawan itu sendiri untuk mencapai target.

Andry (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evianah & Hartanti (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan

sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Surono (2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge & skills). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah

1. Kualitas dari hasil, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.

4. Kehadiran, yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
5. Kemampuan bekerjasama, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan

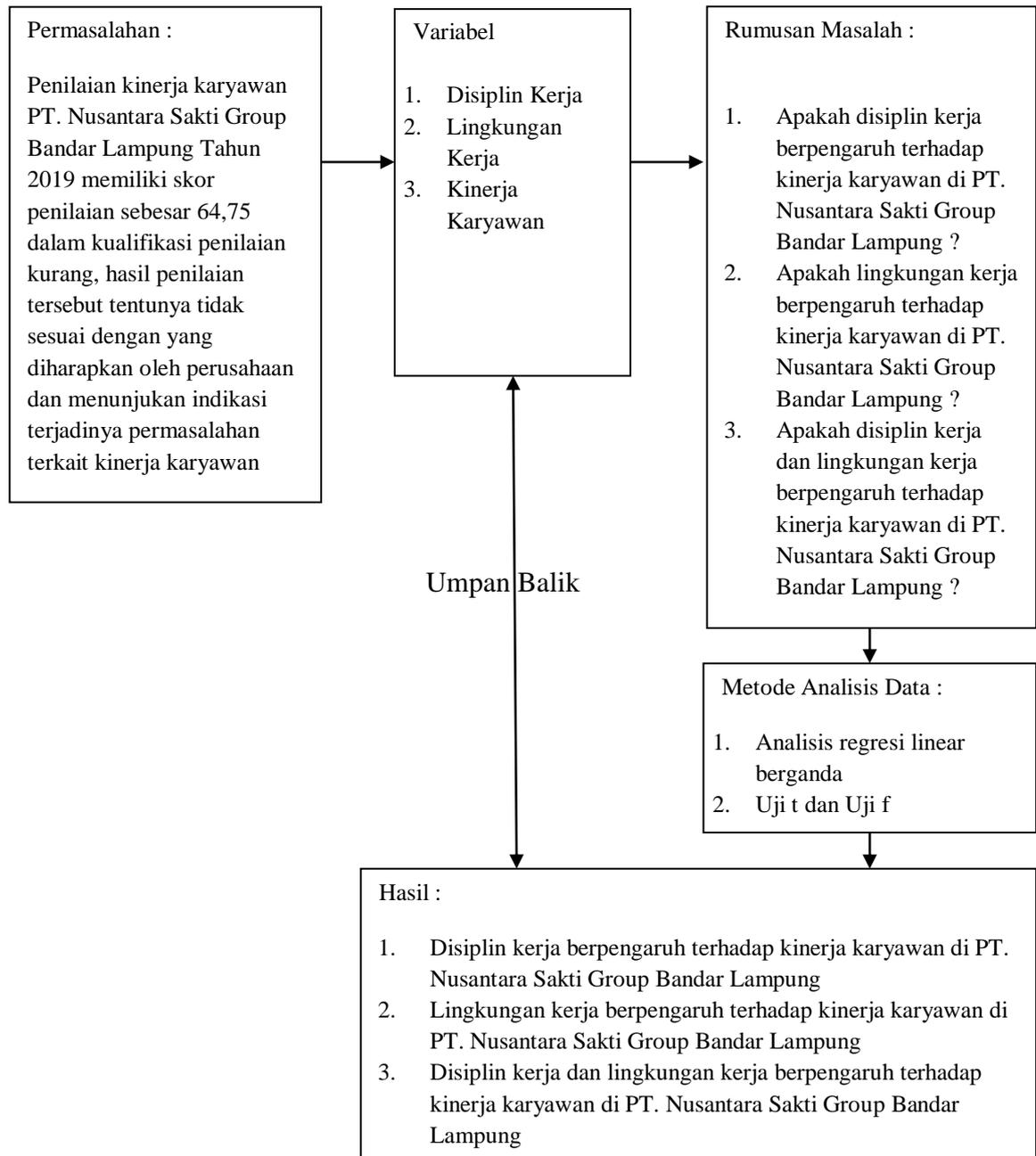
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis Data	Kesimpulan
1	Hendrayani, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru	Regresi linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru
2	Sari, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store	Regresi linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store BCS Mall Batam
3	Dehotman, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru	Regresi linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru
4	Surono, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat)	Regresi linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat)
	Sunarsi, Wijoyo, Prasada & Andi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta	Regresi linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta

Sumber : Data Diolah, 2020

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara sakti group bandar lampung

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan, karena semakin tinggi tingkat kedisiplin karyawan maka semakin maksimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan sehingga akan berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Penelitian yang dilakukan oleh Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika kedisiplinan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap perilaku dalam bekerja maka berdampak pada lebih maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang memadai untuk karyawannya, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik yang memberikan rasa nyaman, aman, dan sarana prasarana yang mendukung aktifitas kerja para karyawan. Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Dehotman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan memadai baik sarana dan prasarannya sehingga akan mendukung aktivitas pekerjaan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi serta memiliki lingkungan kerja yang baik dan memadai baik sarana dan prasarannya sehingga akan mendukung aktivitas pekerjaan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusanta