

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Pada bagian kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai: (1) konsep atau pengertian, dimensi dan indikator variabel Kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, (2) kajian hasil penelitian yang relevan, (3) hubungan antar variabel, (4) kerangka pemikiran, dan (5) hipotesis penelitian.

##### 2.1.1 Kinerja

Pada bagian kinerja akan diuraikan secara rinci mengenai: (1) konsep atau pengertian kinerja, (2) dimensi kinerja, dan (3) indikator kinerja.

##### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata pengertian kinerja menurut para ahli dapat dikemukakan dengan dua pandangan yang berbeda, (1) memandang sebagai output/hasil, dan (2) memandang sebagai outcome. Pendapat ahli pakar sumber daya manusia yang mendukung kinerja sebagai output atau hasil adalah Wibowo (2012) dan Mangkunegara (2011). Menurut Wibowo (2012), kinerja adalah bagaimana cara seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kinerja tidak menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun menyangkut hasil yang dicapai dari proses pekerjaan tersebut. Menurut

Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Sedangkan ahli yang mendukung kinerja itu adalah outcome adalah Berdardian dan Russell (1993: 279), yang mendefinisikan pengertian kinerja yaitu sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh seseorang dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Pada penelitian ini konsep atau pengertian kinerja mengacu pada pendapat Berdardian dan Russell (1993: 279).

### **2.1.12 Dimensi Kinerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata dimensi kinerja menurut para ahli ada tiga perspektif pendapat yang berbeda. Pendapat ahli yang mendukung dimensi kinerja output atau hasil yaitu Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa ada 4 dimensi penilaian kinerja, yaitu (1) kualitas yang dihasilkan, (2) kuantitas yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu, dan (4) kerjasama. Pendapat ahli yang mendukung dimensi kinerja itu adalah output/hasil dan menilai perilaku yaitu Robertson (dalam Mahmudi, 2005), menyatakan bahwa dimensi yang digunakan untuk pengukuran kinerja adalah (1) menilai hasil kerja, dan (2) menilai perilaku. Sedangkan ahli yang mendukung dimensi kinerja itu adalah output/hasil, perilaku kerja dan kualitas pribadi yaitu Putra (2016),

menyatakan bahwa dimensi dalam pengukuran kinerja yaitu (1) hasil kerja, (2) perilaku kerja, dan (3) kualitas pribadi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai dimensi dari kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja diukur dari tiga dimensi yaitu, (1) hasil kerja, (2) perilaku kerja, dan (3) sifat pribadi. Dalam penelitian ini dimensi kinerja akan merujuk ke tiga dimensi dari penapat Putra (2016).

### **2.1.13 Indikator Kinerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal menunjukkan bahwa dimensi kinerja yang memandang sebagai (1) output atau hasil didukung oleh Dharma (2003), dengan indikator (a) kualitas, (b) kuantitas, dan (c) ketepatan waktu. Di sisi lain dimensi (1) menilai hasil kerja, dan (2) menilai perilaku didukung oleh pendapat Menurut Bangun (2012) dengan indikator (a) jumlah pekerjaan, (b) kualitas pekerjaan, (c) ketepatan waktu, (d) kehadiran, dan (e) kemampuan kerja sama. Sedangkan dimensi (1) hasil kerja, (2) perilaku kerja, dan (3) sifat pribadi didukung oleh Putra (2016), dengan indikator (a) kuantitas hasil kerja dan (b) kualitas hasil kerja, (c) inisiatif dalam mengembangkan ide-ide dan (d) loyalitas karyawan terhadap perusahaan, (e) melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja, (f) wawasan karyawan mengenai pekerjaan, dan (g) menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan untuk mengukur kinerja diukur dengan indikator: (1) hasil kerja yang terdiri dari indikator (a) kuantitas hasil kerja dan (b) kualitas hasil kerja, (2) perilaku kerja yang terdiri dari indikator (a) inisiatif dalam mengembangkan ide-ide dan (b)

loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan (3) kualitas pribadi yang terdiri dari indikator (a) melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja, (b) wawasan karyawan mengenai pekerjaan, dan (c) menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja mengacu pada pendapat Putra (2016).

Adapun penjelasan dari masing-masing indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- (1) *Quantity of work* yaitu kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan. Perhitungan ini bisa dihitung dari segi jumlah pekerjaan ataupun jumlah waktu yang dipakai para pekerja (Gomes, 1995).
- (2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Tujuan dengan adanya kualitas ini untuk menciptakan hasil yang lebih baik untuk pekerjaannya ataupun untuk perusahaan dimana dia bekerja.(Gomes, 1995).
- (3) *Initiative* yaitu semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya (Gomes, 1995).
- (4) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan (Gomes, 1995).
- (5) *Creativeness* yaitu originalitas gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada suatu perusahaan (Gomes, 1995).

(6) *Job knowlage* yaitu merupakan luasnya pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilannya (Gomes, 1995).

(7) *Cooperation* yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi didalam suatu perusahaan (Gomes, 1995).

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Pada bagian lingkungan kerja akan diuraikan secara rinci mengenai: (1) konsep atau pengertian lingkungan kerja, (2) dimensi lingkungan kerja, dan (3) indikator lingkungan kerja.

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi keadaan seperti suasana yang nyaman saat melakukan pekerjaan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang efektif dan efisien. Pengertian mengenai lingkungan kerja diungkapkan oleh Zainul dan Taufiq (2012: 82), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Senada dengan pendapat diatas, menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan baik fisik maupun non fisik.

Menurut Sidanti (20015: 46), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaanya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. Berbeda dengan yang diungkapkan oleh Saydam (2000), yang menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Pada penelitian ini konsep atau pengertian kinerja mengacu pada pendapat Sidanti (20015: 46).

### **2.1.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata menurut para ahli dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Adapun dukungan para ahli yang berpendapat mengenai dimensi lingkungan kerja yaitu Sedarmayanti (2007: 21), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Di sisi lain Siagian (2001), berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Sedangkan Davis dan Newstrom (1996), menyatakan ada dua dimensi lingkungan kerja yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai dimensi lingkungan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dari dua dimensi yaitu, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini dimensi lingkungan kerja akan merujuk ke dua dimensi dari pendapat Sedarmayanti (2007: 21).

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata menurut pendapat ahli mengenai indikator yang digunakan untuk pengukuran lingkungan kerja berbeda-beda. Menurut Sedarmayanti (2007: 21), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi: (1) lingkungan kerja fisik dengan indikator, (a) peralatan kerja, dan (b) suasana kerja. (2) Lingkungan kerja non fisik dengan indikator, (a) hubungan dengan atasan, (b) hubungan dengan rekan kerja, dan (3) hubungan dengan bawahan. Di sisi lain Nitisemito (1992), mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator lingkungan kerja yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dengan indikator (a) suasana kerja, (b) tersedianya fasilitas kerja. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator (a) hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan menurut Soetjipto (2009), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu (1) Lingkungan kerja fisik terdiri dari enam indikator (a) pencahayaan, (b) sirkulasi udara, (c) kebisingan, (d) warna, (e) kelembaban udara, dan (f) fasilitas. (2) Lingkungan kerja non fisik terdiri dari tiga indikator (a) hubungan yang harmonis, (b) kesempatan untuk maju, dan (c) keamanan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dilihat secara teoritik yang terdapat pada kajian membaca buku teks dan jurnal indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari (a) peralatan kerja, dan (b) suasana kerja, tetapi kenyataan di lapangan ada teknologi yang harus diukur ketika kita melakukan penelitian. Oleh karena itu, penulis memasukan teknologi pada indikator lingkungan kerja fisik. Jadi indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi (1) lingkungan kerja fisik dengan indikator (a) peralatan kerja, (b) suasana kerja, dan (c) teknologi. (2) Lingkungan kerja non fisik dengan indikator, (a) hubungan dengan atasan, (b) hubungan dengan rekan kerja, dan (c) hubungan dengan bawahan. Dalam penelitian ini dimensi lingkungan kerja akan merujuk ke dua dimensi dari pendapat Sedarmayanti (2007: 21).

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Pada bagian disiplin kerja akan diuraikan secara rinci mengenai:

(1) konsep atau pengertian disiplin kerja, (2) dimensi disiplin kerja, dan (3) indikator disiplin kerja.

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata pendapat para ahli mengenai konsep atau pengertian disiplin kerja berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan adalah kesadaran atau kesedian seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Hal yang sama juga dinyatakan



oleh Singodimedjo (2002), yang menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2012: 238). Dipertegas oleh pendapat Rivai dan Sagala (2009), menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja, nilai dan norma yang berlaku di suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Pada penelitian ini konsep atau pengertian disiplin kerja mengacu pada pendapat (Sinambela, 2012: 238)

### **2.1.3.2 Dimensi Disiplin Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja salah satunya adalah Rivai (2004), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan, (3) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (4) bekerja etis. Di sisi lain menurut Putra (2016), dimensi untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) aturan kerja dan (2) etika kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu: (1) taat terhadap peraturan waktu, (2) taat terhadap

aturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dimensi dari disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dari tiga dimensi yaitu (1) peraturan kerja, (2) norma, dan (3) nilai. Dalam penelitian ini dimensi disiplin kerja akan merujuk ke dua dimensi dari penapat Sutrisno (2016).

### **2133 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi: (1) aturan kerja dan dengan indikator, (a) tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan, (b) ketentuan jam kerja, (c) intruksi dari atasan, (d) bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. (2) etika kerja dengan indikator (a) tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja, (b) kejujuran karyawan dalam bekerja dan, (c) tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Gusti (2012), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan diantaranya: (1) etika kerja dengan indikator (a) tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas. (2) peraturan kerja dengan indikator (a) penggunaan waktu secara efektif, dan (b) ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,

(5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator dari disiplin kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Mangkunegara dan Octorent (2015).

#### 2.1.4 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pembuatan penelitian ini seperti nampak pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel dan Pengukuran</b>	<b>Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	1. Disiplin kerja (X1): - Selalu hadir tepat waktu - Presentase kehadiran - Selalu mentaati ketentuan jam kerja - Efisien dan efektif - Memiliki	Regresi Linier Berganda	(1) Disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		<p>keterampilan kerja pada bidang tugasnya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki semangat kerja yang tinggi</li> <li>- Memiliki sikap yang baik</li> <li>- Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja</li> </ul> <p>2. Motivasi (X2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesempatan meningkatkan pengetahuan</li> <li>- Evaluasi pekerjaan</li> <li>- Melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan ketentuan</li> <li>- Prestasi kerja</li> <li>- Komunikasi</li> <li>- Kerjasama</li> <li>- Efektivitas</li> <li>- Kelancaran dan keberhasilan</li> <li>- Sarana dan prasarana</li> <li>- Pengambilan keputusan</li> </ul> <p>3. Kinerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestasi pencapaian kerja</li> </ul>		
Nuryasin (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>1. Lingkungan kerja (X1):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan</li> <li>- Kebersihan</li> <li>- Suara</li> <li>- Keamanan</li> <li>- Sirkulasi Udara</li> <li>- Struktur Tugas</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	(1) Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) dan Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) secara bersama-sama

	(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)	<p>2. Motivasi Kerja (X2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eksistensi (<i>Existence</i>)</li> <li>- Keterkaitan (<i>Relatedness</i>)</li> <li>- Pertumbuhan (<i>Growth</i>)</li> </ul> <p>3. Kinerja (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas Kerja</li> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> </ul>		<p>berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja</p> <p>(2) Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(4) Variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
Loghan (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemebrian Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia	<p>1. Lingkungan Kerja (X1):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlengkapan kerja</li> <li>- Pelayanan kepada pegawai</li> <li>- Kondisi kerja</li> <li>- Hubungan interpersonal</li> </ul> <p>2. Pemeberian Kompenasai (X2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi langsung</li> <li>- Gaji, Upah, Insentif</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	<p>(1) Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(2) Pemberian kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi tidak langsung</li> <li>- (asuransi, uang cuti, dana pensiun)</li> </ul> <p>3. Kinerja (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas dari hasil Kuantitas dari hasil</li> <li>- Waktu dan kecakapan dari hasil</li> <li>- Kehadiran dan absensi</li> <li>- Kemampuan bekerja sama</li> <li>- Rasa dapat dipercaya</li> </ul>		<p>kinerja karyawan</p> <p>(3) Secara simultan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
Winarto dan Laela (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur	<p>1. Pelatihan (X1):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaikan kinerja karyawan</li> <li>- Pemuktahiran keahlian karyawan</li> <li>- Pengurangan waktu pembelajaran karyawan baru,</li> <li>- Penyelesaian masalah operasional</li> <li>- Persiapan promosi karyawan</li> <li>- Pengorientasikan karyawan terhadap</li> <li>- Organisasi pemenuhan kebutuhan pertumbuhan pribadi</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	<p>(1) Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur</p> <p>(2) Variabel disiplin kerja berpengaruh secara Positif signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.</p>

		<p>2. Disiplin Kerja (X2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaikan kinerja karyawan</li> <li>- Disiplin waktu karyawan,</li> <li>- Ketepatan kinerja karyawan,</li> <li>- Persiapan promosi karyawan,</li> <li>- Pengorientasian karyawan terhadap organisasi,</li> <li>- Pemenuhan kebutuhan pertumbuhan pribadi</li> </ul> <p>3. Kinerja (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas</li> <li>- Tanggung jawab</li> </ul>		<p>(3) Variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka originalitas pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

- (1) Pengembangan konstruksi variabel kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.
- (2) Pengembangan konstruksi variabel kinerja. Penelitian sebelumnya hanya melihat kinerja itu sebagai output atau hasil dan perilaku kerja sedangkan berbeda dengan penelitian ini melihat kinerja sebagai output atau hasil, perilaku kerja, dan kualitas pribadi.
- (3) Pengembangan konstruksi variabel lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya melihat lingkungan kerja fisik terdiri dari indikator (1) suasana kerja, dan (2) peralatan kerja. Sedangkan penelitian ini melihat lingkungan kerja fisik terdiri dari indikator (1) peralatan kerja, (2) suasana kerja, dan (3) teknologi.

- (4) Pengembangan konstruksi variabel disiplin kerja. Penelitian sebelumnya melihat disiplin kerja hanya memiliki dua dimensi yaitu, (1) peraturan kerja dan (2) nilai sedangkan berbeda dengan penelitian ini melihat disiplin kerja memiliki tiga dimensi yaitu, (1) peraturan kerja, (2) norma, dan nilai.
- (5) Variabel dalam pengukuran yang digunakan penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu: (1) Setiawan yang menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja, (2) Nuryasin yang menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja, (3) Loghan yang menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Kinerja, (4) Winarto dan Laela yang menggunakan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

### **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat orang betah bekerja dan fokus serta ditambah dengan karyawan selalu menaati peraturan kerja, norma, dan nilai maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Sumadji dan Suartman (2017), menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Ferawati



(2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah, dimana jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan akan lebih baik juga, namun apabila lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

#### **2.2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap disiplin kerja karena kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara tenang, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan pencapaian lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Supriyanto dan Sukir (2007: 26), yang menyatakan dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi, semangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Inbar, dkk (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki hubungan positif dan searah karena penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja dan disiplin kerja sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap semua pekerjaan. Apabila lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan itu kurang nyaman dan kondusif, maka karyawan akan tidak merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan akan sering melanggar peraturan kerja di perusahaan.

### **2153 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin, dkk., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah karena lingkungan kerja yang

menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan jika lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja menurun.

#### **2.1.5.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan Sastrohadiwirjo (2002:295), bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Hal ini juga didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah karena semakin baik disiplin kerja dari

seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Demikian pula apabila disiplin kerja yang dimiliki oleh individu karyawan rendah, maka karyawan tidak merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Rendahnya kinerja karyawan CV Puspa diduga karena lingkungan kerja kurang nyaman dan disiplin kerja karyawan masih rendah. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan serta kedisiplinan yang dimiliki oleh manajemen maupun karyawan di perusahaan dalam menjalankan fungsi suatu pekerjaan itu baik maka akan dapat meningkatkan kinerja. Sumadji dan Suartman (2017), menegaskan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh seseorang dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Putra (2016), kinerja terbagi menjadi tiga dimensi diantaranya: (1) hasil kerja yang terdiri dari indikator (a) kuantitas hasil kerja dan (b) kualitas hasil kerja, (2) perilaku kerja yang terdiri dari indikator (a) inisiatif dalam mengembangkan ide-ide dan (b) loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan (3) kualitas pribadi yang terdiri dari indikator (a) melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja, (b) wawasan karyawan mengenai pekerjaan, dan (c) menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Rahmawati, dkk., (2014), mengaktakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan

menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara tenang, aman dan nyaman. lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja akan meningkat. Menurut Sedarmayanti Sedarmayanti (2007: 21), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi diantaranya: (1) lingkungan kerja fisik dengan indikator (a) peralatan kerja, (b) suasana kerja. (2) Lingkungan kerja non fisik dengan indikator, (a) hubungan dengan atasan, (b) hubungan dengan rekan kerja, dan (3) hubungan dengan bawahan.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau norma-norma yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Winarto dan Laela (2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Didalam suatu perusahaan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensikan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Jadi disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk

mengukur disiplin kerja yaitu: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan pada Gambar 2.1



**Gambar 2.1**  
Paradigma penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Puspa.

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan pustaka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa.

- (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Pusa.
- (3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pusa.
- (4) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

