

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan [2]. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok [5]. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari [6]. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan [3].

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting segala sesuatu di sekitar para pekerja di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja

Terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik [3].

1) Faktor lingkungan kerja fisik

a. Pewarnaan

Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan, dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

b. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas sering kali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

d. Suara bising

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

e. Ruang gerak

Ruang gerak atau tata ruang yang padatnya atau tidaknya tempat kerja dimana sangat mempengaruhi kegiatan jalannya pekerjaan karyawan.

f. Keamanan

Adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama di tinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan. Di samping itu, kondisi konstruksi gedung atau bangunan perlu diperhatikan dengan penjagaan keamanan SATPAM.

g. Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2). Faktor lingkungan kerja non fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis [7].

1). Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

a). Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b). Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c). Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

d). Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

2). Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

a). Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b). Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c). Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d). Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e). Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerja sama.

Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

2.1.1.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut [5]:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktifitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktifitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktifitas kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu [8]:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut [3]:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling iri diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.2 Disiplin

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keadilan seseorang smentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku [1].

Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama

pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga seseorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Disiplin merupakan penyesuaian diri dengan sukarela taat pada peraturan perusahaan. Di dalam praktek kedisiplinan mengandung dua unsur yaitu unsur positif dan unsur negatif. Unsur positif adalah sikap menerima tugas dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya. Unsur negatif adalah sikap tidak taat pada aturan dengan keterlambatan kerja, kurangnya rasa hormat, mangkir/ketidakhadiran kerja, dan serta kesadaran yang mempengaruhi perilaku dan hasil kerja [2].

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya [9]. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Adapun kesimpulan disiplin ialah merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun contoh dari pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula [10].

2.1.2.1 Macam-macam Disiplin Kerja

Ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif [11]:

1) Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara

preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1) Pendekatan disiplin modern

Mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

c. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan ini bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas ada diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah ditetapkan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan–peraturan dan kebijakan–kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.1.2.4 Indikator disiplin

Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah [12]:

1) Tingkat kehadiran.

Dimana jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2) Tata cara kerja.

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan.

Mengikuti apa yang diarahkan atas guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja.

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan dengan atas paksaan.

5) Tanggung jawab.

Dimana kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, visi, dan misi organisasi. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tingkat pengukuran kinerja, pengukuran kinerja suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran [1].

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [11]. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani [13]. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [14].

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja karyawan yang dilihat dari kuantitas, kualitas, dan waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang [15].

2.1.3.1 Elemen Kinerja

Terdapat 4 elemen Kinerja [14]:

1) Hasil kerja yang dicapai

Secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.

2) Dalam melaksanakan tugas

Orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalagunakan hak dan wewenangnya tersebut.

3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal.

Yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4). Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku di umum.

2.1.3.2 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya 7 hal sebagai berikut [14]:

1) Penentuan gaji

Hasil deskriptif jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam organisasi.

2) Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan

spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3) Orientasi

Deskriptif jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4). Penilaian kinerja

Menunjukkan perbandingan bagaimana seorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5). Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6). Uraian dan Pelaksanaan Organisasi

Menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban, dalam hal ini, deskriptif jabatan ini menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7). Uraian tanggung jawab

Akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja [11]:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.4 Dimensi Kinerja

Terdapat dimensi kinerja ialah [1]:

1) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

2) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

3) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut [16]:

1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpengaruh pada aktifitas kerja.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Lisda Rahmasari (2013) tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan kepada karyawan sebanyak 75 responden. Hasil penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [17].

2. Ahmad Saifudin (2013) tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Ragam Medan. Teknik pengambilan menggunakan sample *random sampling* sebanyak 82 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Ragam Medan [18].

3. Delviana Sari (2015) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Demka Sakti Cabang Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik *non-probability sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara tidak acak. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [19].

4. Samsul Hadi (2013) tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sintong Abadi. Penelitian ini menggunakan 112 responden dengan

menggunakan teknik *sampling* yang dipakai adalah metode sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sintong Abadi [20].

5. Regina Fortunata Octavia (2015) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan, dan menggunakan metode regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan [21].

6. Aditya Nur Pratama (2016) tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden 130 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [22].

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Lisda Rahmasari (2016)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer Semarang.	X ₁ : Disiplin Y: Kinerja Karyawan	Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Ahmad Saifudin (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Ragam Medan.	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

(Tabel 2.1 Sambungan)

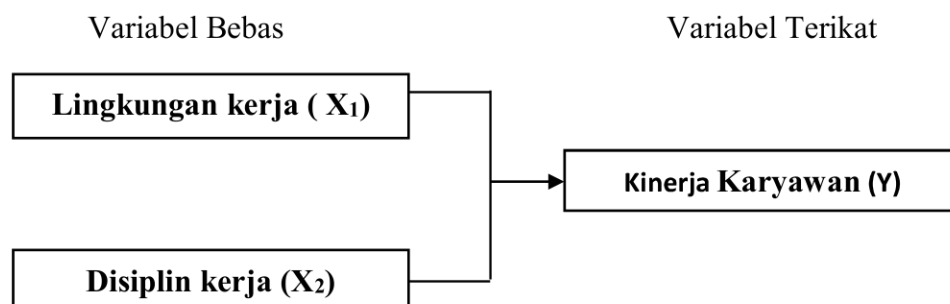
NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Delviana Sari (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Demka Sakti Cabang Medan.	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Keselamatan Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Demka Sakti Cabang Medan.
Samsul Hadi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sintong Abadi.	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sintong Abadi

(Tabel 2.1 Sambungan)

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Regina Fortunata Octavia (2015)	Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries	X ₁ : Analisis Lingkungan kerja X ₂ : Karakteristik Pekerjaan X ₃ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, Karakteristik pekerjaan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [23].

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok [5]. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dan lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan suasana lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan berupa prestasi yang diperoleh dalam melakukan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [4]. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja serta diperoleh manfaat kerja yang menyenangkan dimana akan menambah

semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [11]. Untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan maka diperlukan adanya lingkungan yang baik dan kondusif, serta digabungkan dengan adanya disiplin agar kinerja karyawan dapat tercapai melebihi apa yang ditargetkan perusahaan.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya tingkat disiplin yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya. Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui keberhasilannya.

H3: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.