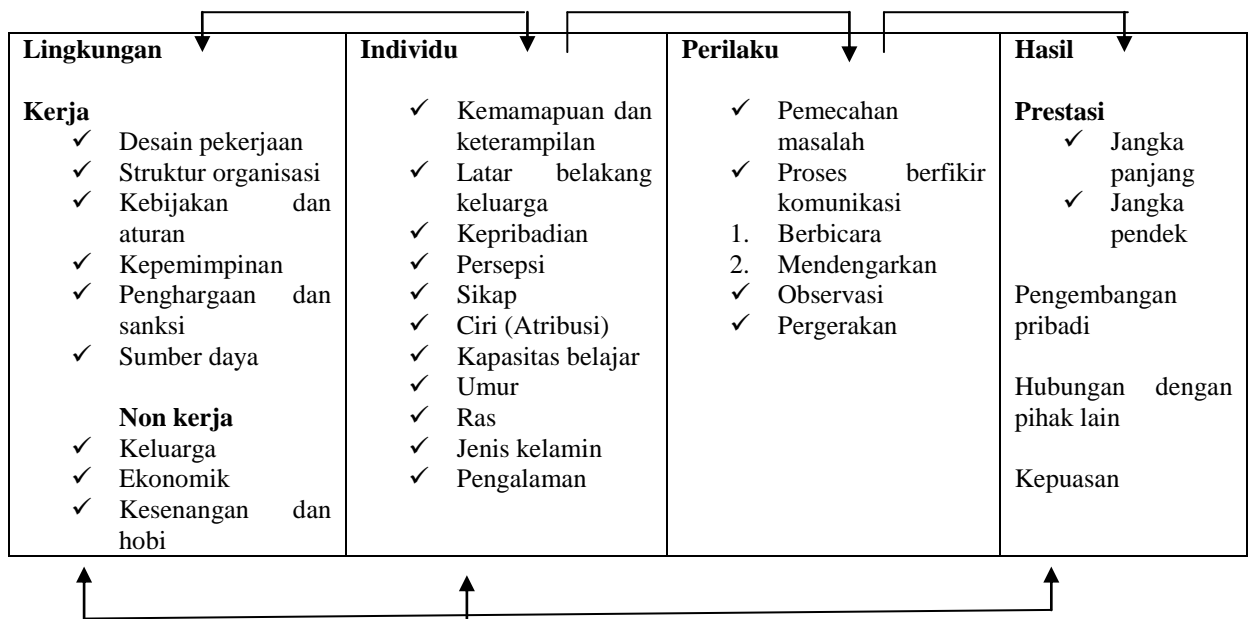


## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori dan Hipotesis

Dalam penelitian ini membutuhkan teori yang mendasari untuk lebih lanjut diteliti . kerangka perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang terdapat pada buku *organizations (behavior, Structure, Processes)* karangan James L.Gibson Tahun 2009 bab *Individual Behavior and Differences*. Pada gambar 2.1 ini memaparkan bagaimana perilaku-perilaku individu yang akan dibahas dalam penelitian ini



**Gambar 2.1**

#### *Grand Theory*

Sumber : *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, James

L.Gibson. (2009)

Menurut gambar 1 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja masuk didalam *grand theory*, dan mempunyai pengaruh yang penting sebuah organisasi. Organisasi jika tidak ada lingkungan kerja tidak akan berjalan optimal dan efektif karena lingkungan kerja mempunyai peran penting didalam sumber daya manusianya dan bagian dari semua permasalahan sumber daya manusia yang ada. Selain lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya sebuah organisasi atau institusi perilaku organisasi lain juga bisa berpengaruh.

Disiplin kerja adalah sikap yang tidak bisa dijauhkan dari perilaku-perilaku seorang pegawai. Disiplin kerja juga masuk didalam bagian *grand theory* perilaku organisasi. Disiplin kerja adalah sikap individu seseorang yang sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja pegawai nantinya. Seseorang yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi dia tidak akan merasa terbebani, akan tetapi sebaliknya jika dia tidak bisa disiplin maka dia akan merasa sangat terbebani.

Kinerja pegawai juga masuk didalam bagian *grand theory* hal ini masuk kedalam hasil atau prestasi kerja. Membahas kinerja pegawai tidak bisa jauh dari kata tujuan sebuah institusi itu sendiri. Tercapainya sebuah tujuan adalah hal yang harus dilakukan oleh seorang pegawai. Karena tercapainya sebuah tujuan adalah hasil akhir dari kerja keras seorang pegawai mendapatkan tugas yang harus dikerjakan dan tanggung jawab nya atas pekerjaannya.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kerangka perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayati (dalam Yudhiningsih, dkk 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dengan indikator tempat kerja, fasilitas kerja, ruang kerja, dan gedung tempat kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja 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. Menurut Alex Nitisemito dalam Ichwanul (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Menurut Sutrisno dalam Yudinongsih (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh banyak indikator-indikator nya. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti(2013) adalah sebagai berikut:

a. Penerapan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- i. Cahaya langsung.
- ii. Cahaya setengah langsung.
- iii. Cahaya tidak langsung.
- iv. Cahaya setengah tidak langsung.

b. Suhu udara

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

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang

memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

d. Hubungan karyawan

Hubungan antar sesama karyawan sangat penting didalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik dan team yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Saling tegur sapa adalah salah satu cara seseorang merasakan kalau dia dihargai di dalam organisasinya.

e. Penggunaan warna

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 perasaan manusia.

f. Suara bising

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 :

- i. Lamanya kebisingan
- ii. Intensitas kebisingan
- iii. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

g. Keamanan kerja

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

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan pencapaian yang optimal juga. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono dalam Arianto (2013) adalah

- a. tutur kata di antara tenaga kerja,
- b. sikap tolong-menolong,
- c. sikap saling menegur, dan
- d. mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan seorang pegawai adanya faktor. Menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

a. Pewarnaan

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

b. Kebersihan

Kebersihan ruang dan tempat kerja mempunyai banyak pengaruh dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas kantor, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Keseimbangan cahaya sangat penting. Pegawai merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang.



d. Pertukaran udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

e. Musik

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 sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

f. Keamanan

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

g. Kebisingan.

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat penting karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan prestasi yang bagus juga didalam tercapainya sebuah tujuan. Lingkungan kerja juga ada banyak jenis nya. Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesame rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

## **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.**

Lingkungan kerja yang kurang baik dan fasilitas yang diberikan kurang memadai maka dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai. Pegawai yang kurang nyaman kerja maka cenderung akan bermalas-malasan untuk datang ke kantor dan tidak tepat waktu mengerjakan tugas yang diamanahkan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sony Koeswara (2011) dalam penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama. Tujuan penelitian yang dilakukan Sony Koeswara (2011) adalah untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis seberapa besar pengaruh pengendalian terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengendalian terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sony Koeswara (2011) ini dilakukan di PT. Packindo Farma Utama Jakarta dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji-F atau uji signifikan regresi, uji-T atau uji koefisien korelasi parsial, dan program spss. Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Sugiyatmi (2016) penelitian berjudul pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bina San Prima. Tujuan penelitian Sugiyatmi (2016) adalah untuk

menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang, untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang, untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima Semarang, dan apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang ?

Sugiyatmi (2016) meneliti di PT. Bina San Prima di Semarang, dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, regresi linear secara parsial dan menggunakan spss. Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima. Oleh karena itu hipotesis 1 yang diajukan adalah :

**Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja**

## **2. Disiplin Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014) disiplin membutuhkan pengorbanan, antara lain perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain. Singodimetjo dalam Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Rivai (2004) mendefinisikan 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 dan norma-norma sosial yang berlaku. Wursono dalam Ichwanul (2014) konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan.

Indikator disiplin penting untuk digunakan sebagai acuan seseorang didalam melakukan upaya kedisiplinan. Indikator disiplin kerja Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah wujud dari disiplin kerja karyawan.

Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi, dia akan terlihat lebih baik. Karakter-karakter seseorang bisa terlihat, mana yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi mana yang tidak. Karakteristik disiplin kerja menurut Sutrisno (2009), karakteristik disiplin karyawan yang baik akan tercermin pada sikap karyawan meliputi sebagai berikut:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d) Berkembangnya rasa kepemilikan dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Seseorang yang berdisiplin cenderung akan lebih cepat di dalam mengerjakan tugasnya.

Disiplin juga ada beberapa bentuknya. Menurut Sutrisno (2009) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Seseorang yang mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi maka akan bertingkah laku baik, cekatan, dan efisien. Sedarmayanti (2014) faktor-faktor disiplin mengacu pada pola tingkah laku yaitu :

- i) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- ii) Adanya perilaku yang dikendalikan
- iii) Adanya ketaatan.

Faktor dasar tercapainya seseorang yang mempunyai sikap atau perilaku yang selalu tepat waktu hasil akhirnya akan lebih baik dibandingkan seseorang yang kurang tepat waktu. Sinungan (2012) faktor yang memberikan dasar penting untuk mengembangkan disiplin ialah :

- a) Pendidikan umum dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
- b) Pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, demokrasi Pancasila dan hukum. Kesadaran hukum kunci penting untuk menegakan kedisiplinan.
- c) Pendidikan agama yang menuju kepada pengendalian diri (*self control*) yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia peranan nilai-nilai keagamaan itu juga dijadikan bagian penting dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, mengamalkan nilai kebenaran agama yang diarahkan membina disiplin nasional itu wajib, sebagaimana manusia Indonesia mengamalkan Pancasila.



Faktor disiplin pegawai harus sangat diperhatikan demi keberhasilan dan tercapainya sebuah tujuan organisasi atau instansi itu sendiri. Menurut Singodimetjo dalam Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin yang kurang baik akan menghasilkan pencapaian atau tujuan yang kurang tepat waktu dan efisien. Perilaku yang tidak disiplin yang sering dijumpai ditempat kerja menurut Dharma dalam Qodarini (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir, dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tundukan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan disiplin maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan selesai dengan tepat waktu dan efisien. Seseorang yang terbiasa melakukan pekerjaannya dengan disiplin maka tidak akan merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang di amanahkan oleh atasan. Disiplin didalam melakukan pekerjaan itu penting karena semakin disiplin maka pekerjaanpun akan terselesaikan dengan baik.

Ditunjukkan pula oleh Yukl (dalam Siagian 2002), bahwa disiplin menurut faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Moenir (dalam Tohardi 2002), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna,

dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Menurut Tohardi (2002), ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. Tujuan penelitian Mahardikawanto (2013) adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang, untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang, dan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang.

Mahardikawanto (2013) didalam penelitiannya yang bertempat di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang, menggunakan alat analisis deskriptif, analisis regresi secara parsial dan program SPSS for Windows versi 19. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Lina Marlingga (2009) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Tujuan penelitian Lina Marlingga (2009) adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Lina Marlingga (2009) dilakukan pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang, dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian Lina Marlingga (2009) menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang.

Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan para pegawai. Oleh karena itu hipotesis 2 yang diajukan adalah :

**Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

## **5. Kinerja Pegawai**

Menurut Robert Bacal (2004) kinerja pegawai adalah tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perilakunya dan

aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Griffin dalam Rivai (2005) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Handoko (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Kinerja yang baik harus bisa memperhatikan indikator-indikator yang harus dipahami. Indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja menurut Simamora dan Heryanto (2004) yaitu :

- a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Proses kinerja yang baik akan selalu menghasilkan kinerja yang baik dan harus memperhatikan unsur-unsur yang ada. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja. Menurut (Hasibun, 2002) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2009), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor kinerja penting demi tercapainya tujuan sebuah organisasi atau institusi. Sutrisno (2009) faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.
- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Supervisi.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.
- i. Keberuntungan.

Sedarmayati (2014) faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara antara lain :

- a. Mengklarifikasikan tanggung jawab
- b. Mengidentifikasi dan menyetujui sasaran dan standar kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dengan cara menambah pemahaman terhadap sasaran, mencapai sasaran dan imbal jasa yang dikaitkan dengan tujuan akhir.
- d. Memberi tuntunan dan bantuan yang dapat mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
- e. Mendeteksi masalah dan memikirkan bagaimana upaya mengatasinya.
- f. Merencanakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.

#### **6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan atau instansi. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak instansi atau organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.



Kinerja pegawai yang buruk maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang tidak baik juga. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat para pegawai nyaman didalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari nya. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada pegawai. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Diana (2013) yang berjudul pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Jateng Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian Diana (2013) adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Diana (2013) didalam melakukan penelitian pada PT. Bank Jateng Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu termasuk ke dalam kategori sangat baik dan hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif.

Nunung Budiasih (2009) dalam penelitian yang judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan PT Adi Mitra Pratama Semarang yang ditempatkan pada PT

Alam Cipta Indah Jaya Semarang/Mal Ciputra Semarang), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian Nunung Budiasih (2009) adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Nunung Budiasih (2009) melakukan penelitian pada PT Adi Mitra Pratama Semarang yang ditempatkan pada PT Alam Cipta Indah Jaya Semarang/Mal Ciputra Semarang, dengan menggunakan alat analisis regresi. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 47,5 %

Apabila tenaga yang dikeluarkan, waktu yang dihabiskan dan pikiran yang dicurahkan oleh seorang pegawai untuk mengatur segenap sarana dan sumber daya tersebut masing-masing ditujukan kepada sasaran yang baik, maka diharapkan volume atau jumlah hasil kerja yang dihasilkan akan meningkat. Dengan tata kerja yang sesuai, kondisi lingkungan yang tenang, aman, dan menyenangkan maka akan dapat dicapai hasil kerja yang tinggi.

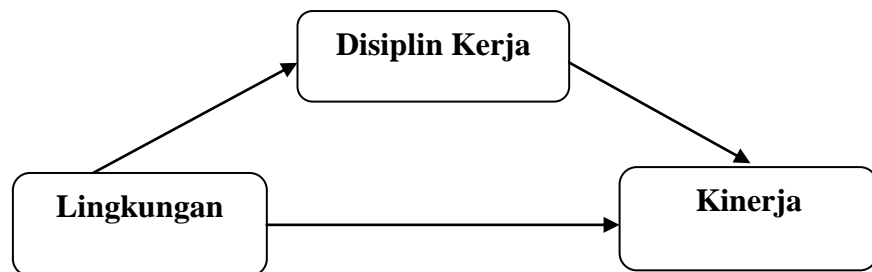
Hasil kerja yang diupayakan untuk meningkat dengan jalan metode kerja atau prosedur penyelesaian pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut salah satunya diwujudkan dengan penerapan ergonomi, yang sasarannya antara lain adalah agar pegawai dapat

mencapai prestasi kerja yang tinggi, dalam suasana kerja yang tentram, aman dan nyaman. Oleh karena itu hipotesis 3 yang diajukan adalah :

**Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.**

### **B. Model penelitian**

Dari hipotesis yang telah dipaparkan diatas maka dapat disusun model penelitian seperti gambar berikut :



**Gambar 2.2**  
**Model penelitian**

Model penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening. Variabel independen merupakan sesuatu variabel yang memberikan pengaruh ( positif atau negatif) pada variabel dependen. Variabel intervening adalah variabel yang muncul selama waktu variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan dampak variabel tersebut pada variabel dependen ( Tjahjono, H. K, 2009). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel independen yang di gunakan adalah lingkungan kerja. Variabel interveningnya yaitu disiplin kerja.

Dari gambar 2 model penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja hal ini tidak lepas dari adanya pengaruh lingkungan di dalam sebuah organisasi. Yang dalam hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan merupakan salah satu faktor pembentuk disiplin kerja organisasi. Dengan suasana yang nyaman akan membuat karyawan atau anggota organisasi akan merasa tenang dalam bekerja dan nantinya komitmen organisasi akan terbentuk. Rasa memiliki akan organisasi, rasa menjadi bagian dari organisasi perlahan akan terbentuk.

Selain berpengaruh terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan atau organisasi di instansi. Berfungsi sebagai pengikat, motivator dan identitas anggota organisasi, lingkungan organisasi menjadi satu hal pokok yang penting di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik di harapkan karyawan atau anggota organisasi akan merasa nyaman di dalam bekerja dan tanpa ada suatu tekanan sesuatu apapun sehingga kinerja karyawan atau anggota organisasi akan meningkat.

Selanjutnya selain lingkungan kerja , yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau anggota organisasi adalah disiplin kerja. Sikap disiplin adalah sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah instansi. Semakin seseorang tidak melakukan disiplin maka akan terlambat juga hasil kerja yang diberikan. Karena cepat lambat nya hasil tujuan sebuah instansi dipengaruhi oleh kedisiplinan dan tepat waktunya kinerja juga. Maka pengaruh

lingkungan kerja yang nyaman dan baik, akan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dan akan memberikan hasil pekerjaannya dengan tepat waktu ataupun tidak.