

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **2.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Menurut (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan seorang karyawan timbul dari dalam diri mereka masing-masing dan bagaimana mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan pekerjaan adalah setiap kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Isnaini, 2021).

Menurut (Fauzan & Markoni, 2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka keinginan untuk mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan standar sosial yang berlaku di organisasi pemerintah.

Kesadaran adalah sikap seseorang dengan sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Ia akan patuh/melaksanakan semua tugasnya dengan baik tanpa ada kendala. Kehendak merupakan sikap, tingkah laku, dan tindakan seseorang sesuai dengan aturan organisasi, tertulis maupun tidak tertulis.

Tindakan *disipliner* yaitu dengan mengenakan sanksi terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015). Tindakan *disipliner* yang efektif adalah dengan menangani perilaku karyawan yang dianggap salah atau melanggar, bukan karyawan tersebut secara pribadi. Pelaksanaan tindakan *disipliner* yang tidak tepat dapat berdampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh sebab itu tindakan *disipliner* tidak dapat dilakukan dengan sembarangan.

Kesimpulan dari beberapa kutipan di atas, 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 dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk kepada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi kedisiplinan yang baik

### **2.1.2 Jenis-jenis Tindakan Disiplin**

Tindakan *disipliner* dapat diterapkan di berbagai bidang kehidupan manusia, antara lain:

1. Disiplin pribadi, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan berbagai unsur yang harus dipatuhi.
2. Disiplin sosial, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan masyarakat atau hubungan seseorang dengan lingkungannya.
3. Disiplin nasional, yaitu sikap mental suatu bangsa secara keseluruhan yang tercermin dari tindakan dalam bentuk keputusan dan ketaatan.

### **2.1.3 Faktor-faktor Kedisiplinan**

Menurut (Jep ry & Mar di k a, 20 20) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
6. Kebiasaan tersebut menciptakan bantuan dalam membangun disiplin

### **2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Pada penelitian ini, variabel disiplin kerja akan diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2005) dimensi disiplin kerja tersebut terdiri dari:

1. Kehadiran

Ini merupakan indeks dasar untuk mengukur kedisiplinan dan pada umumnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang rendah sering kali mempunyai kebiasaan datang terlambat ke kantor

## 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata kerja dan selalu menaati prinsip kerja yang ditetapkan perusahaan Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

## 3. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki semangat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja serta selalu mempergunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien.

## 4. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin bersikap kasar kepada pelanggan atau menunjukkan perilaku yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin, sehingga bekerja secara etis juga merupakan salah satu bentuk disiplin kerja bagi karyawan.

### **2.1.5 Efek Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang terjalin di kalangan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut (Fauzan & Markoni, 2022), bentuk kedisiplinan yang baik akan berdampak pada:

1. Karyawan mempunyai minat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Semangat, semangat kerja dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
4. Menumbuhkan rasa memiliki dan solidaritas yang kuat antar pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak memakan banyak waktu bagi perusahaan untuk meningkatkan aspek tertentu dari disiplin tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja aktivitas pegawai. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan hal-hal yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Rosminah, 2021).

Menurut (Sehuddin et al., 2021) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja adalah faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan dari para ahli di atas secara garis besar dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang melingkupi pekerja. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh pemimpin disuatu perusahaan akan lingkungan kerja yang nyaman, karena lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan di perusahaan.

Menurut (Fauzan & Markoni, 2022) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Menurut (Sehuddin et al., 2021) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

#### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan yang mempunyai arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan karena orang-orang dalam bekerja tidak hanya menghasilkan uang tetapi bekerja juga merupakan salah satu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan, misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut (Dwiki Ardianto et al., 2022) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja sudah cukup memadai untuk keselamatan kerja, dan juga sangat baik untuk para karyawan agar tetap merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai juga sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Ibarat mempunyai tempat istirahat setelah lelah bekerja dan juga mempunyai tempat ibadah, toilet dan ruang tunggu.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan harmonis antara karyawan dengan atasan. (Dwiki Ardianto et al., 2022) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

### a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indeks hubungan dengan rekan kerja, khususnya hubungan harmonis dengan rekan kerja, tanpa saling intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara Saling menghormati antara atasan dan bawahan akan menciptakan rasa hormat antar individu masing-masing.

### c. Kerjasama antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dari indikator di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.



#### **2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

(Dwiki Ardianto et al., 2022) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan Prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan hasil dari situasi kerja yang ada di perusahaan. Prestasi kerja karyawan mencerminkan perasaan karyawan tentang senang atau sedih, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan tempat ia bekerja.

#### **2.2.5 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2005) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang adadi sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja akan diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2005), dimensi lingkungan kerja tersebut terdiri dari:

1. Kebersihan

Hal yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia secara tidak langsung dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Menciptakan lingkungan sehat sehingga tidak mudah terserang penyakit. Seperti bebas dari debu, sampah dan bau tidak sedap akan menimbulkan rasa tidak nyaman terhadap karyawan. Dikarenakan apabila lingkungan tempat kerja bersih

maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan aktifitasnya.

## 2. Penerangan

Dalam hal ini tidak terbatas pada lampu listrik saja, Tapi itu termasuk sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas membutuhkan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan pekerja. Untuk menghemat biaya penerangan dapat menggunakan sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon dan lainnya.

## 3. Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan

Apabila terdapat ventilasi yang memadai maka kesehatan pekerja akan terjamin. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada daerah- daerah panas, sebaliknya bila di daerah dingin menggunakan ventilasi cukup lebar akan menimbulkan hembusan angin yang kuat sehingga akan banyak yang jatuh sakit.

## 4. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan, Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman dalam menghadapi masa depan sehingga perlu adanya jaminan masa depan. Keselamatan jiwa sering kali diartikan sebagai keselamatan kerja, meskipun mempunyai arti yang lebih luas dari itu, termasuk keselamatan harta benda pribadi pekerja serta konstruksi bangunan tempat mereka bekerja. Hal ini akan menciptakan ketenangan dan mendorong karyawan dalam bekerja. Keamanan terjamin sehingga menciptakan ketenangan pikiran.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat

dan kegairahan kerja karyawan, Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman dalam menghadapi masa depan sehingga perlu adanya jaminan masa depan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### 5. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan bagi manusia karena dengan adanya kebisingan maka kemampuan konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Terganggunya konsentrasi pekerjaan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

#### 6. Tata ruang

Tata Ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **2.2.6 Efek Lingkungan Kerja**

Menurut (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) lingkungan kerja berdampak pada hal-hal berikut ini:

1. **Kenyamanan Karyawan** Kenyamanan di tempat kerja pada umumnya akan mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan jelas dirasakan dalam arti lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

2. Perilaku karyawan yaitu di mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan kerjanya di lingkungan tempat kerja mereka kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan kerjanya
3. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para karyawan. Ketika karyawan mendapati lingkungan kinerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunkan munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab rendah, serta meningkatkan absensi.
4. Kinerja Karyawan Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun apabila perusahaan tidak memperhatikan fasilitas penunjang karyawan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.
5. Tingkat stres karyawan lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Heriyana, 2020) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Jayakusuma, 2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. (Ginting, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan, visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau usaha.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja/kepuasan kerja, tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuan dan memiliki hubungan yang kuat dalam organisasi.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja**

Menurut (Heriyana, 2020) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseleruhan. (Suprihanto,1998). Upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan didukung dengan berbagai cara. Salah satunya dengan pemberian kenaikan golongan atau gaji berkala

bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Penilaian prestasi kerja tersebut diukur dengan skala berdasarkan pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Skala penilaian prestasi kerja karyawan

| No | Skala Penilaian | Kriteria    |
|----|-----------------|-------------|
| 1  | 91-100          | Istimewa    |
| 2  | 81-90           | Sangat Baik |
| 3  | 71-80           | Baik        |
| 4  | 61-70           | Cukup       |

Sumber: Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan ini rutin dilaksanakan setiap tahunnya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tertinggi berada pada kriteria kerja yang baik akan mendapatkan kenaikan gaji berkala maupun kenaikan golongan. Hal ini memiliki tujuan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaannya dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan.

Menurut Suprihanto (1998), ada tujuh manfaat penilaian kinerja, antara lain:

1. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai secara berkala.
2. Sebagai dasar perencanaan di bidang kepegawaian, terutama dalam perbaikan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin agar dapat diarahkan pada jenjang karir atau perencanaan, promosi dan promosi.
4. Mendorong hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan dibidang kepegawaian, terutama kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, bagi individu pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi

atasan sebagai penilai akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan sehingga dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

7. Hasil penelitian pelaksanaan kerja dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan

### **2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Pendapat (Hasibuan, 2005), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor pribadi adalah kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi : Dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud menjelaskan kepada semua orang tujuan apa yang perlu dicapai dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang harus memiliki dan memahami uraian tugas dan tugas yang jelas.
3. Faktor pendukung manajemen, kinerja perusahaan maupun individu juga sangat bergantung pada kemampuan manajemen para manajer atau pimpinan, baik dalam membangun keselamatan sistem kerja yang aman dan hubungan kerja yang harmonis, serta mengembangkan keterampilan karyawan, serta mengembangkan motivasi bagi manusia untuk bekerja secara maksimal. dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana

dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan seluruh untuk bekerja secara optimal.

#### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fauzan & Markoni, 2022) bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan teknis, atau pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan, akan berdampak langsung pada jumlah pekerjaan keluaran.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap atau semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin manajemen waktu dan kehadiran, khususnya ketepatan waktu dan kehadiran.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi kriteria penilaian kinerja karyawan. Variabel kinerja pada penelitian ini diukur menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), dimensi penilaian kinerja karyawan meliputi:



1) Kualitas Kerja

Tingkat dimensi dapat menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Variabel kualitas kerja diukur dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rapi dan teliti dan dapat berpikir kritis dalam memecahkan sebuah masalah.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari penyelesaian pekerjaan di atas standar perusahaan dan menghasilkan hasil sesuai dengan target perusahaan.

3) Keandalan

Keandalan merupakan ukuran dalam hal kemampuan atau kehandalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, termasuk instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal kemampuan mengambil inisiatif untuk menguji ide-ide baru dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat.

4) Kehadiran

Kehadiran merupakan sikap seseorang karyawan yang diukur dengan datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja perusahaan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan pekerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.3.5 Efek Kinerja Karyawan**

Menurut (Griffin et al., 2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

1. Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan kualitas dan hasil kerja.
3. Mengembangkan dan memanfaatkan karyawan secara optimal untuk memandu jalur/rencana karir, kemajuan dan promosi.
4. Mendorong hubungan yang sehat dan timbal balik antara atasan dan bawahan.
5. Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Mengevaluasi atasan akan lebih bijaksana, memahami bawahan dan karyawan, sehingga lebih memotivasi karyawan.

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berhubungan mengenai Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu diantaranya:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti</b>      | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Variabel</b>  | <b>Metode Analisis Data</b> | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|-----------|---------------------------|--|--|-----------------------------|---|
| 1.        | A. Rizki Suparjang (2017) | Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar | Kedisiplinan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Data Kuantitatif   | Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa mempunyai peranan yang penting juga untuk meningkatkan kinerja karyawan |

|    |  |  |  |                                  |   |
|----|--|--|--|----------------------------------|---|
| 2. | I Mashudi, R Wijiyanti, B Effendi (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja ( Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo | Motivasi Kerja (X1) kinerja kerja karyawan (Y) Kedisiplinan kerja (X2) kinerja kerja (Y) lingkungan kerja (X3) | Analisis Regresi Linier Berganda | Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. BRI Kedisiplinan kerja sebagai variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. BRI |
|----|--|--|--|----------------------------------|---|

|    |   |  |  |                                  |  |
|----|---|--|--|----------------------------------|--|
| 3. | Ilham Maulana Dwi Julianto, Alex Winarno (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung | Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
|----|---|--|--|----------------------------------|--|

|    |                            |  |  |   |   |
|----|----------------------------|--|--|---|---|
| 4. | Maartje<br>Paais<br>(2018) | Pengaruh<br>Faktor<br>Kompensasi<br>dan<br>Kemampuan<br>kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Karywan PT.<br>Angkasa<br>PuraI<br>(Persero)<br>Bandara<br>Pattimura | Kompensa<br>si (X1)<br>Kemampua<br>n Kerja<br>(X2)<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(Y) | Analisis<br>Regresi<br>Linier<br>Berganda | Berdasarkan<br>hasil penelitian<br>secara parsial<br>maupun simultan<br>kompensasi dan<br>kemampuan<br>kinerja<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>Karyawan |
|----|----------------------------|--|--|---|---|

|    |  |   |   |  |  |
|----|--|---|---|--|--|
| 5. | Septian<br>Putri Astutik<br>(2016)   | Pengaruh<br>Disiplin<br>Kerjaterhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>Perum<br>LPPNPI<br>Distrik<br>Yogyakarta di<br>Bandar Udara<br>Internasional<br>Adisutjipto | Disiplin<br>Kerja (X1)<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(Y)  | Analisis<br>Regresi<br>Linier<br>Sederhana | Berdasarkan Hasil<br>penelitian terdapat<br>pengaruh<br>signifikan antara<br>disiplinkerja<br>terhadap kinerja<br>karyawan   |
| 6. | Carsil<br>Katherina<br>Fanulene,<br>Victor P.K<br>Lengkong,<br>Lucky O.H<br>Dotulong<br>(2022) | Analisis<br>Lingkungan<br>Kerja, Gaya<br>Kepemimpin<br>an, dan<br>Pengalaman<br>Kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan di<br>PT.Angkasa                   | Lingkungan<br>Kerja (X1)<br>Gaya<br>Kepemimpi<br>nan (X2)<br>Pengalaman<br>Kerja (X3)<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(Y) | Analisi<br>Regresi<br>Linier<br>Berganda   | Berdasarkan<br>hasil penelitian<br>lingkungan kerja,<br>gaya<br>kepemimpinan,<br>dan pengalaman<br>kerja<br>berpengaruh<br>positif secara<br>simultan<br>terhadapkinerja |

|    |   |  |   |   |   |
|----|---|--|---|---|---|
|    |   | Pura I<br>Bandara<br>Internasional<br>Sam<br>Ratulangi<br>Manado   |   |   | Karyawan  |
| 7. | Shandy<br>Fialy<br>Harahap<br>dan<br>Satria<br>Tirtayas<br>a<br>Astutik<br>(2016) | Pengaruh<br>Motivasi,<br>Disiplin,<br>Dan Kinerja<br>Karyawan<br>terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan PT.<br>Angkasa Pura<br>II Kantor<br>Cabang<br>Kualanamu | Motivasi<br>(X1)<br>Disiplin<br>(X2)<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(X3)<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(Y) | Analisis<br>Regresi<br>Linier<br>Berganda | Berdasarkan hasil<br>penelitian<br>menunjukkan<br>Bahwa motivasi dan<br>kinerja karyawan<br>berpengaruh positif<br>dan signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan,<br>sedangkan untuk<br>disiplin berpengaruh<br>positif tidak<br>signifikan terhadap<br>kinerja karyawan |



|    |   |   |   |                                  |   |
|----|---|---|---|----------------------------------|---|
| 8. | Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, dan Dadang Krisdiyanto (2021) | Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja(X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan |
|----|---|---|---|----------------------------------|---|

|    |  |  |   |   |  |
|----|--|--|---|---|--|
| 9. | Apfia<br>Ferawati<br>(2017)                            | Pengaruh<br>Disiplin<br>Kerjadan<br>Lingkungan<br>Kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan   | Disiplin<br>kerja(X1)<br>Lingkungan<br>Kerja (X2)<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(Y)         | Analisis<br>Regresi<br>Linier<br>Berganda | Berdasarkan<br>hasil penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa disiplin<br>kejadian<br>lingkungan kerja<br>berpengaruh<br>positif terhadap<br>kinerja<br>Karyawan   |
| 10 | Dessy<br>Angelia<br>dan<br>Rosita<br>Suryani<br>ngsiah | The Effect<br>of<br>Environme<br>ntal<br>Performane<br>And<br>Corporate<br>Social<br>Responsibil<br>ity<br>Disclosure<br>Towards<br>Finansial<br>Performane<br>(Case Study | Kinerja<br>Lingkungan<br>(X) Sosial<br>Perusahaan<br>(X2)<br>Kinerja<br>Keuangan<br>(Y) | Analisis<br>Regresi<br>Linier<br>Berganda | Environmental<br>performance had<br>significant effect<br>on both ROA<br>and ROE for<br>gold ratings.<br>CSR disclosure<br>had significant<br>effect on ROE,<br>but had no effect<br>on ROA.<br>Environmental<br>performance and<br>Corporate Social<br>Responsibility |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  | to<br>Manufacture<br>,Infrastructure<br>ure, And<br>Service<br>Companies<br>That Listed<br>At<br>Indonesia<br>Stock<br>Exchange) |  |  | (CSR)<br>disclosure<br>simultaneously<br>had significant<br>effect on ROA<br>and ROE. |
|--|--|--|--|--|---|

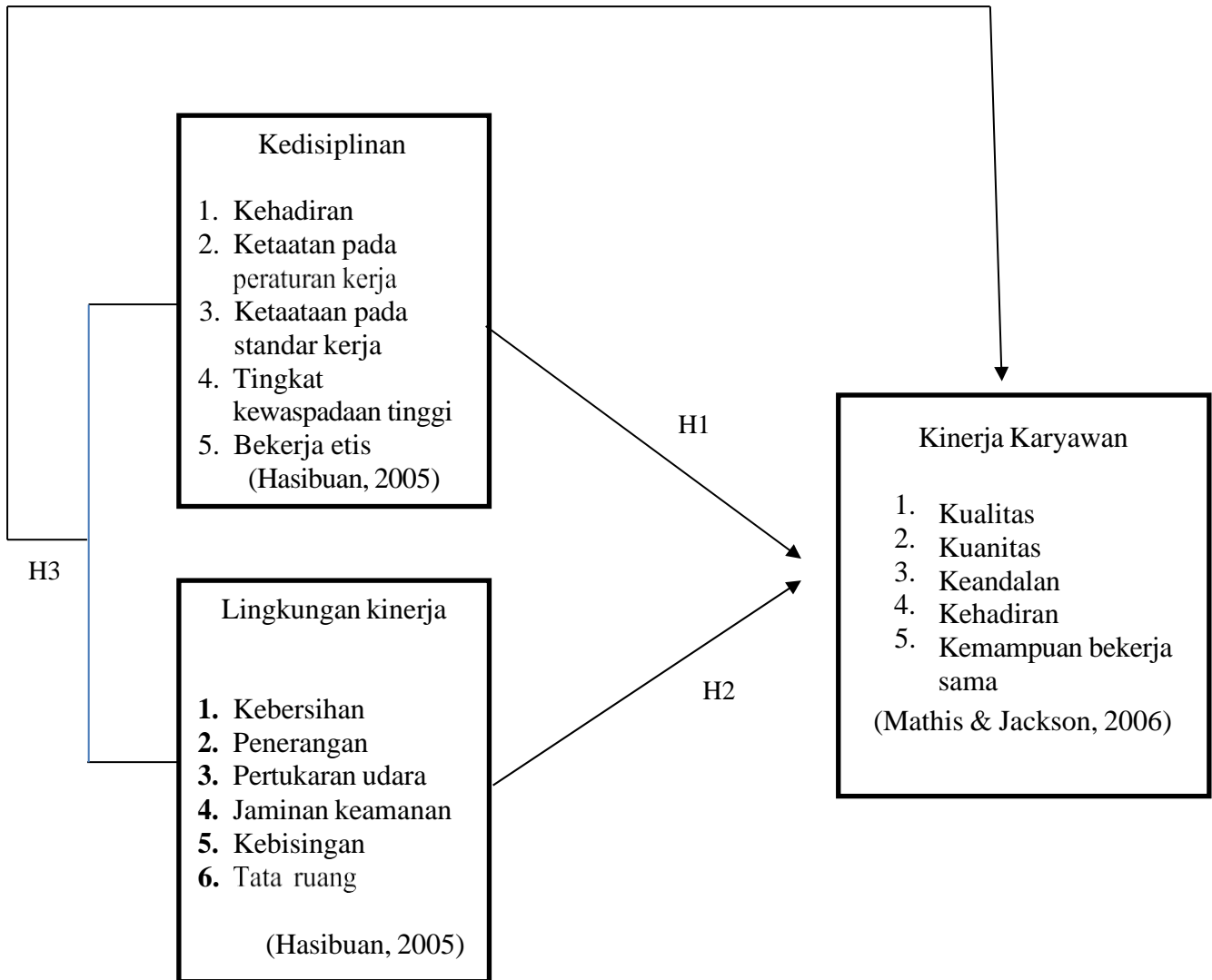
## B. Kerangka Konseptual

PT Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu perusahaan di Sumatera khususnya di provinsi Lampung yang mengelolah empat komoditas pada sektor pertanian khususnya subsektor perkebunan yaitu karet, sawit, teh dan tebu. Tentunya untuk menghasilkan produk pertanian yang baik didukung oleh sumber

Daya manusia yang produktif dan berkompeten. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Perusahaan ini memiliki 10 divisi/bagian yang masing-masingnya memiliki tugas yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama. Setiap perusahaan memiliki target dalam perusahaannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kedisiplinan Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) untuk mengukur kinerja karyawan (Y). Variabel Kedisiplinan kerja menggunakan enam dimensi yang dikemukakan oleh Hamali (2016) yaitu Kompensasi, Keteladanan Pemimpin, Peraturan Perusahaan Keberanian Pemimpin, Perhatian kepada Pegawai, dan Kebiasaan Disiplin. Berbeda dengan penelitian Sari (2015) yang menggunakan teori Mas'ud dengan empat indikatornya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, penyelia, dan rekan kerja. Sejalan dengan penelitian Rakhazoni (2019) variabel Kedisiplinan Kinerja berdasarkan teori Maslow dengan tiga indikatornya yaitu Kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada Gambar 2.2



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

H1 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kedisiplinan dan Lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan

→ : Berpengaruh dan dilakukan penelitian

### C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara lain dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

#### 1.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Fauzan & Markoni, 2022) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sumadhinata, 2018) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan dan hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sebuah kinerja yang baik akan didapatkan apabila pekerja memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kinerja karyawan yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawannya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak organisasi atau perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam organisasi.

Ketegasan juga diperlukan perusahaan untuk memutuskan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan (Iv & Hukum, n.d.). Sanksi yang diberikan tidak hanya bagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir (Parhusip, Musadieg, Nurtjahjono 2014). Sanksi juga berlaku bagi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (Hadi & Irbayuni, 2021). Menurut (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) para atasan yang telah melakukan pengawasan lebih ketat tanpa di dukung dengan kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja, maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Lorensky Oktadelina et al., 2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan***

## 1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan Kerja menurut *Amstrong* (Ohorella, 2017) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manager dan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan timbul kinerja karyawan atas pencapaiannya. Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hajar, 2022). Membina hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan (Vinet & Zhedanov, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ilham Maulana Dwi Julianto, Alex Winarno (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan***

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Pramana dan Sudharma (2014) lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang



ditunjukkan oleh karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan peraturan yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan karyawan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi dan Rosyidi 2013). Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan akan membuat peraturan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini juga memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

### **1.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Siagian dalam Akbar, (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berbicara mengenai disiplin kerja, merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dan dijaga dengan baik oleh setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Penelitian Aditya dan Anwar (2021) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 38,6%. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 23,2%. Serta, adanya pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara positif dan signifikan sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

***H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan***

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1** : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.
- H2** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.
- H3** : Diduga disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.