

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Peneliti Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Hujaimatul Fauziah judul : “pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai desa pelaksana jasa nasional wilayah satu bandar lampung”, Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : Berdasarkan hasil persamaan regresi maka ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar

Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung secara dominan termasuk dalam katagori kinerja pegawai baik, kondisi ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kinerja pegawai dalam katagori yang sangat baik. Namun penilaian per indikator ternyata yang mempunyai kriteria baik terdapat pada indikator hasil kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kerjasama dan disiplin. Sementara indikator peningkatan hasil, taat aturan dan kejujuran serta ide/inisiatif pegawai mempunyai kriteria sedang.

Penelitian yang dilakukan oleh Gede Purnawan Adi meneliti tentang: “ pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan kab buleleng. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng..

Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhamad Faizal Rizal, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Auto 2000 sukun malang)”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain: Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik di Auto 2000 Sukun Malang sudah tergolong sudah baik dan hasil ini didukung oleh jawaban responden (karyawan) terhadap kuesioner dan juga melalui tanggapan dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Kinerja di dalam perusahaan ini juga tergolong tinggi yang di ukur dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi seperti Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,435 dan didapatkan statistik uji t sebesar 43,5%. Nilai statistik uji thitung lebih besar dari pada ttabel $6,853 > 2,021$, dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan koefisien regresi 0,246 dan didapatkan statistik uji t sebesar 24,6%. Nilai statistik uji t hitung lebih besar dari pada t tabel $2,608 > 2,021$ terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar, artinya variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan 0,601 atau sebesar 60,1%. Sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang sesuai pendapat dari Mangkunegara (2009:67-68) yaitu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan

faktor motivasi (motivation). Mangkuprawira (2007: 155-156) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor personal/individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual

Tabel 2. 1
Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

N O	Tinjauan	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	persamaan	perbedaan
1	a. Nama peneliti dan judul penelitian	Hujaimatul fauziah Judul : pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai besa pelaksanaan jasa nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah satu Bandar lampung.	Eki Dwi Jayanti Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomulti Jaya Steel bagian Produksi		
	b. variabel bebas	X1 = insentif X2= motivasi kerja	X1= Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja		X2 = Motivasi kerja
	c. variabel terikat	Y= kinerja	Y= kinerja	Y= kinerja	-
	d. lokasi penelitian	kantor dinas bina marga balai besa pelaksanaan	PT. Indomulti Jaya Steel		

		jasa nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah satu Bandar Lampung			
	e. teknik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	
	f. jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
2	a. nama peneliti dan judul penelitian	Gede purnawan adi judul : pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan kab.buleleng	Eki Dwi Jayanti Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomulti Jaya Steel bagian Produksi		
	b. variabel bebas	X1= promosi jabatan X2= didiplin kerja	X1= Disiplin Kerja X2 = Lingkungan kerja Dan	X1 = disiplin kerja	X2 = Promosi jabatan
	c. variabel terikat	Y= kinerja	Y= kinerja	Y= kinerja	
	d. lokasi penelitian	dinas perhubungan kab.buleleng	PT. Indomulti Jaya Steel		
	e. teknik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	
	f. jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
3	a. nama	Nadia Lifa	Eki Dwi		

	peneliti dan judul penelitian	Ningrung, Arik Prasetya, Muhamad Faisal Rizal : Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada KaryawanAuto 2000 sukun Malang)	Jayanti Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomulti Jaya Steel bagian Produksi		
	b. variabel bebas	X1= Lingkungan kerja	X1= Disiplin Kerja X2 = Lingkungan kerja Dan	X2 = Lingkungan kerja	X1 = disiplin kerja
	c. variabel terikat	Y= kinerja	Y= kinerja	Y = kinerja	
	d. lokasi penelitian	KaryawanAuto 2000 sukun Malang	PT. Indomulti Jaya Steel		
	e. teknik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	
	f. jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	

2.2. Landasan teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1). Semenatara menurut Sutrisno (2014;6)

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi

- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat.” Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut juga untuk mewujudkan karyawan yang disiplin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb) ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu” (2008: 333). Sedangkan Menurut Hasibuan (2006:193), “Kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”, dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah penerapan kedisiplinan yang tertulis maupun tidak.

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2008) dalam Safitri (2013;34) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Menurut Handoko (2008;30) dalam Yakub, Tulin dan Suharsil Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi

perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3.2 Bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129), dalam Safitri (2013:35) dibedakan menjadi dua tipe pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk hukuman

2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut (Malayu Hasibuan, 2000: 192).

Dalam Safitri (2013:37) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau

para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.2.3.4 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003: 291) dalam Kusuma (2010:39). Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja.

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi

keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan.

Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 292) dalam Kusuma (2010:40) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

1. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan

harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri guru atau pegawai. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika guru atau pegawai menganggap aturan itu baik, guru atau pegawai akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila guru atau pegawai menganggap aturan tersebut buruk, guru atau pegawai tidak akan patuh. Mungkin saja di depan pimpinan sang guru atau pegawai patuh, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut.

Singodimedjo dalam Barnawi 2012: 116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu :

1. Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat dapat mempengaruhi disiplin kerja. pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah

menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya.

3. Aturan yang pasti

Didiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

5. Pengawasan pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

6. Perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan, pimpinan

yang suka memberika perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya . pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh ara bawahannya. Pegawaiin yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu, diantaranya mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan

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 (Sedarmayati, 2009;21) dalam Rahmawati, Swasto dan Prasetya (2014).

Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan yang ada disekitarnya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016;53) untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.4.3 indikator lingkungan kerja

Menurut Afandi (2016;53) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. dekorasi
5. Bunyi music
6. Bunyi mesin pabrik dan bengkel
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..Sedangkan Menurut Stephen P. Robbins (2006: 263) dalam Kusuma (2010:70) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam.

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, Menurut Judith Gordon dalam Nawawi (2009:65) " Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja." Sedangkan Menurut Mangkuprawira (2007), " Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhann selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

2.2.5.2 Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian

gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Sutrisno (2009:274), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut (Bernardin (2011:48) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu Produksi (production time) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari

persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.

6. **Komitmen Kerja**, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.5.4 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Yuwono (2008:29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.2.6 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2003: 193) dalam Kusuma (2010:74) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Hal ini di buktikan dari hasil penelitian terdahulu dari Tony Listianto, Dan Bambang Setiaji (2005:174) dalam Kusuma (2010:74) bahwa variabel disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jadi, pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah :

H1: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.7 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Norianggono, Hamid, & Ruhana dalam Suwondo, 2015). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia dalam Suwondo, 2015). Jadi pengaruh

antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja adalah :

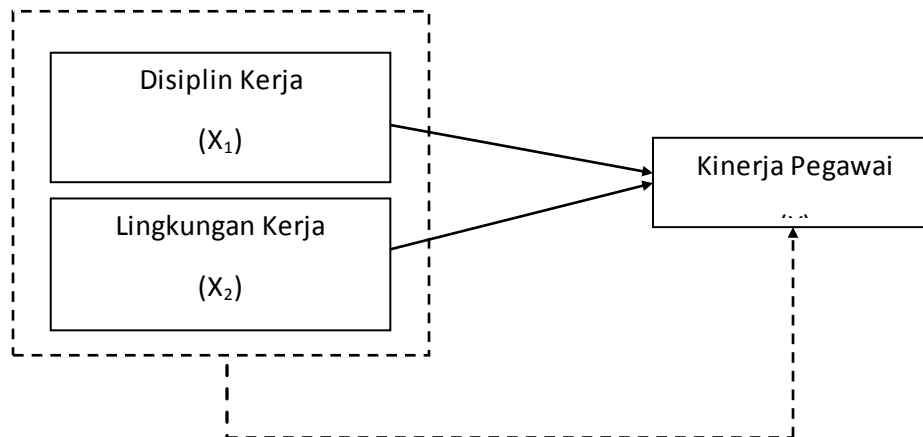
H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.8 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011;193) Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Pemerintah Kabupaten Gresik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Afandi, 2016;53). Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, 2015).

2.3. Kerangka Berfikir

Sugiyono (2013;60) menyatakan bahwa kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Sehingga dapat dibentuk kerangka berfikir sebagai berikut



Keterangan :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Secara Parsial

-----> : Secara Simultan

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban empirik (Sugiyono, 2013;64) Selanjutnya hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomulti Jaya Steel
2. diduga terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomulti Jaya Steel
3. Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Indomulti Jaya Steel