

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Lijan,2017). Peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan diharapkan tidak membebani karyawan selama bekerja. Handoko dalam Lijan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan pada seseorang yang timbul atas kesadaran diri untuk mengikuti peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi – definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan gambaran bahwa karyawan telah memenuhi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi peraturan yang berlaku.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Lijan (2017:239) sebagai berikut :

(1) Tujuan dan Kemampuan

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tujuan perusahaan yang jelas dan sesuai dengan karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan memberikan dampak positif bagi perusahaan serta berguna bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

(2) Teladan Pimpinan

Seorang pemimpin perusahaan haruslah memberikan teladan yang baik kepada karyawannya. Disiplin kerja yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik, jika pemimpin juga memberikan praktik yang sama dalam pelaksanaan disiplin kerja.

(3) Balas Jasa (Gaji) dan Kesejahteraan

Pemberian balas jasa kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang telah disepakati dan dicapai oleh karyawan. Balas jasa yang diberikan dapat menentukan tingkat disiplin kerja karyawan, jika balas jasa yang diterima sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan. Hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat kesejahteraan, bila karyawan merasa tercukupi dengan balas jasa yang diberikan akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

(4) Keadilan

Keadilan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal pemberian balas jasa dan hukuman yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan yang baik.

(5) Pengawasan Melekat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pengawasan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(6) Sanksi Hukuman

Ringan ataupun berat dari hukuman yang diberikan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sanksi yang diberikan harus melalui pertimbangan agar dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan.

(7) Ketegasan

Bagi seorang pemimpin haruslah bersikap tegas kepada karyawan untuk menegakkan kedisiplinan karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

(8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan harus terjaga dengan baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun antar karyawan. Hal ini akan memberikan dampak baik untuk kemajuan perusahaan dan menjaga keharmonisan dalam setiap kegiatan dalam perusahaan.

c. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Lijan (2017) mengungkapkan bahwa terdapat 2 jenis disiplin kerja yaitu :

(1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif dilakukan agar karyawan dapat mematuhi dan mengikuti aturan kerja dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja preventif merupakan sistem yang memiliki hubungan dengan kebutuhan dari setiap pekerjaan yang berada di perusahaan. Jika sistem yang dikelola perusahaan berjalan dengan baik, maka akan lebih mudah dalam meningkatkan sikap disiplin



kerja pada karyawan. Sebagai contoh perusahaan yang menggunakan sistem untuk mencatat kehadiran dengan *fingerprint*. Penggunaan *fingerprint* yang telah disesuaikan dengan jam masuk karyawan akan mempermudah perusahaan untuk memantau apakah terjadi tindakan tidak disiplin, meskipun ini memberatkan karyawan tindakan ini akan membantu karyawan untuk datang lebih awal sebelum jam masuk kerja yang telah ditentukan.

(2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif dilakukan untuk mengatur karyawan agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja korektif, pihak perusahaan akan memberikan sanksi kepada pegawai yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan digunakan agar karyawan dapat mengoreksi kesalahan yang telah dilakukan dan bersedia untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dalam disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2019) sebagai berikut

:

(1) Tingkat kehadiran

Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan sering tidak masuk kerja atau melakukan mangkir kerja maka disiplin kerja pada karyawan tersebut rendah.

(2) Tata cara kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Setiap perusahaan memiliki standar kerja dan peraturan masing-masing dan sebagai karyawan diwajibkan untuk selalu menerapkan standar kerja perusahaan untuk menjaga kondisi kerja tetap kondusif dan berjalan dengan keinginan.

(3) Ketaatan pada atasan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati dan mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

(4) Kesadaran bekerja

Sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja dengan sukarela dalam menaati peraturan dan sadar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya paksaan.

(5) Tanggung jawab

Adanya kesediaan dari karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana di perusahaan, dan sikap selama bekerja.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito dan Mahmudah Enny (2019 : 56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Mahmudah Enny W., 2019: 56) menjelaskan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 57 sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berlandaskan beberapa pendapat beberapa tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh aspek ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 57 sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Adapun Jenis Lingkungan kerjanya sebagaimana dijelaskan (Mahmudah Enny, 2019) sebagai berikut :

(1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua kondisi berupa fisik yang ada disekitar area kerja dan mengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak.

(2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Semua kondisi yang ada kaitannya dengan hubungan kerja seperti



keterikatan antara pegawai dengan pimpinan dan atau keterikatan antar pegawai sesama rekening kerjanya.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

Faktor- faktor dalam lingkungan kerja menurut Mahmudah Enny

(2019) sebagai berikut :

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi. 5.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan kerjasesuai pernyataan (Fadillah et al., 2017: 4) yaitu:

- (1) Ukuran dan cara peletakan

Indikator ini berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Ruang kerja yang terlalu sempit dapat mempersulit ruang gerak pegawai,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dimana hal ini menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu guna mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu dengan memperluas ruang kerjanya.

(2) Kebisingan

Indikator ini adalah indikator yang berkaitan dengan bunyi tinggi sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai yang mendengarnya. Bunyi yang terlalu keras dapat mengganggu ketentraman pegawai pada saat bekerja, kerusakan telinga, serta memicu kesalahpahaman pada saat berkomunikasi. Berlandaskan hasil studi menunjukkan kebisingan dapat mengakibatkan kematian. pada dasarnya ketika pegawai sedang melakukan pekerjaannya membutuhkan kan konsentrasi, maka dari itu kebisingan harusnya dihindari agar kinerja pegawai dapat dipertahankan.

(3) Sirkulasi udara

Terjadinya polusi udara dapat dikarenakan jumlah oksigen di udara yang yang kian berkurang dan sudah terkontaminasi dengan bahan atau gas berbahaya, di mana hal ini dapat menurunkan kesehatan individu di sekitarnya. Oksigen adalah salah satu yang sangat diperlukan oleh setiap makhluk hidup dalam menjalankan kehidupannya tahu yang disebut dengan proses metabolisme. Jumlah oksigen yang cukup pada suatu ruangan kerja dapat meningkatkan sirkulasi udara yang baik sehingga berdampak baik pula pada kondisi kesehatan individu yang berada di ruangan tersebut. Di sekitar ruang kerja sebaiknya diberi tanaman yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tujuannya untuk menyejukkan kan lingkungan di sekitarnya. Lingkungan tempat kerja yang sejuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Selain itu dapat meminimalisir kelelahan pada pegawai.

(4) Keamanan di tempat kerja

Untuk melindungi serta menjaga keamanan dan ketentraman di tempat kerja apakah diperhatikan keamanan area kerjanya. maka dari itu, keamanan merupakan yang penting bagi suatu industri dan wajib diwujudkan. Perlindungan tempat kerja agar tetap aman dapat dilakukan dengan mempekerjakan satpam.

(5) Hubungan kerja antara staf dan pimpinan

Adalah interaksi yang terbang di tempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai perlu memelihara hubungan baik dengan pimpinan maupun staf yang ada di bawahnya. Hal tersebut ditujukan guna mewujudkan tujuan bersama.

(6) Hubungan sesama teman kerja

Adalah interaksi yang terbangun antar sesama pegawai, dimana setiap individu harus mempertahankan hubungan baiknya baik di lingkungan kerja ataupun diluar tempat kerjanya. Hal ini bertujuan mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana secara efektif dan lancar.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata *performamce* yaitu *to perform* (menjalankan, memenuhi kewajiban, melakukan, dan melaksanakan tanggung jawab). Dari keempat masukan tersebut, maka dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dari sebuah pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggung jawab, sehingga dapat tercapai hasil yang telah diharapkan (Lijan Poltak S, 2018:5). Pengertian lain dari kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang saat bekerja yang berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang baik akan berpengaruh langsung kepada kualitas dan kuantitas yang diberikan (Novia *et al.*, 2021).

Dari definisi – definisi di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) mengungkapkan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- (1) *Personal factors* yaitu tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu.
- (2) *Leadership factors* yaitu tingkatan dari kualitas dorongan / motivasi, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh atasan dan tim.
- (3) *Team factors* yaitu tingkat dari kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(4) *System factors* yaitu adanya sistem kerja dan fasilitas yang mendukung pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

(5) *Contextual / situational factors* yaitu ditentukan oleh tingginya tekanan dan perubahan pada lingkungan internal dan eksternal.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Peningkatan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan hasil yang diharapkan berdasarkan Novia (2021 : 148 - 150) dibutuhkan pemenuhan atas kriteria sifat sebagai berikut :

- (1) Bersifat praktis yaitu rencana yang dibuat harus berhubungan dengan kriteria kinerja yang akan diperbaiki.
- (2) Orientasi pada waktu yaitu pemberian waktu batas akhir penyelesaian yang sesuai kemampuan dan sudah dipertimbangkan bersama.
- (3) Spesifik yaitu penjelasan yang diberikan jelas dan sesuai dengan bidang yang di kerjakan.
- (4) Melibatkan komitmen yaitu sebagai pimpinan atau karyawan harus memiliki kesepakatan bersama dalam merancang sebuah rencana untuk mengubah perilaku pekerja yang menyimpang dan komitmen dalam pelaksanaan kerjanya.
- (5) Bantuan dan dukungan yaitu dorongan yang dilakukan kepada pekerja yang bersedia melakukan perbaikan kepada diri sendiri. Hal ini dapat dilakukan oleh manajer, pelatih profesional atau keduanya.
- (6) Penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena melakukan perubahan yang baik dan mengubah masa depan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin dalam Novia *et al.*

(2021:41) antara lain :

- (1) Meningkatkan target pekerjaan yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam bentuk unit dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.
- (2) Mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan yaitu sumber daya perusahaan bekerja dengan ketelitian, kerapian, penggunaan dan memelihara peralatan, dan keterampilan dalam bekerja.
- (3) Ketepatan waktu kerja yaitu penggunaan waktu oleh karyawan yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- (4) Menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu memiliki keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan dalam bekerja dan memastikan semua tugas dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat waktu.
- (5) Menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu memberikan perubahan dalam bentuk ide, pendapat yang dapat dijadikan masukan untuk kemajuan bagi perusahaan.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

B. Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini:

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
-----	-------	--------	----------	------------------

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>1</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang</p>	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3, Juli 2020</p>	<p>Darmadi, 2020</p>	<p>Manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>
<p>2</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021</p>	<p>Jurnal Administrasi Publik, Vol 6 No 1</p>	<p>Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin, 2021</p>	<p>Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang diuji secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Setu.</p>
<p>3</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso)</p>	<p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018</p>	<p>Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018</p>	<p>Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.</p>

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>4</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga</p>	<p>International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 1, Tahun 2020</p>	<p>Gita Dea1, Ocky Sundari, Johnson Dongoran, 2020</p>	<p>Disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan.</p>
<p>5</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan</p>	<p>Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018</p>	<p>Dori Mittra Candana, 2018</p>	<p>Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja dapat tercapai apabila karyawan dapat mencapai kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, produktivitas karyawan, ketepatan waktu, dan keadilan dalam pembagian upah menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:173).

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja

Disiplin kerja ialah sikap dan perilaku yang menggambarkan kepatuhan pegawai untuk menalakan kegiatan atau pekerjaannya berlandaskan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya, maka 22 perusahaan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Berlandaskan beberapa pengertian disiplin kerja, kesimpulannya bahwa disiplin kerja yang ketat dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun perusahaan. Hal tersebut sesuai hasil studi dari (Zahara & Hidayat, 2017) dan (Nurjaya et al., 2021) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan.

2. Pengaruh DLingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja yang terjaga dapat meningkatkan kinerja para pegawai, selain itu suasana yang menyenangkan di kantor juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi tersebut akan memotivasi para pegawai untuk bekerja secara efisien dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya secara tepat waktu, dimana hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan yang mampu mencapai tujuan dan targetnya. Lingkungan kerja termasuk aspek penting yang berdampak pada semangat kerja, dimana yang diharapkan dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan dari para pegawai. Jika lingkungan kerja terasa baik, sehat dan nyaman, maka dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja berperan besar dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. pernyataan tersebut selaras dengan hasil studi dari (Nanulaita, 2018) dan (Rini et al., 2018) bawasannya lingkungan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan. Salah satu cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

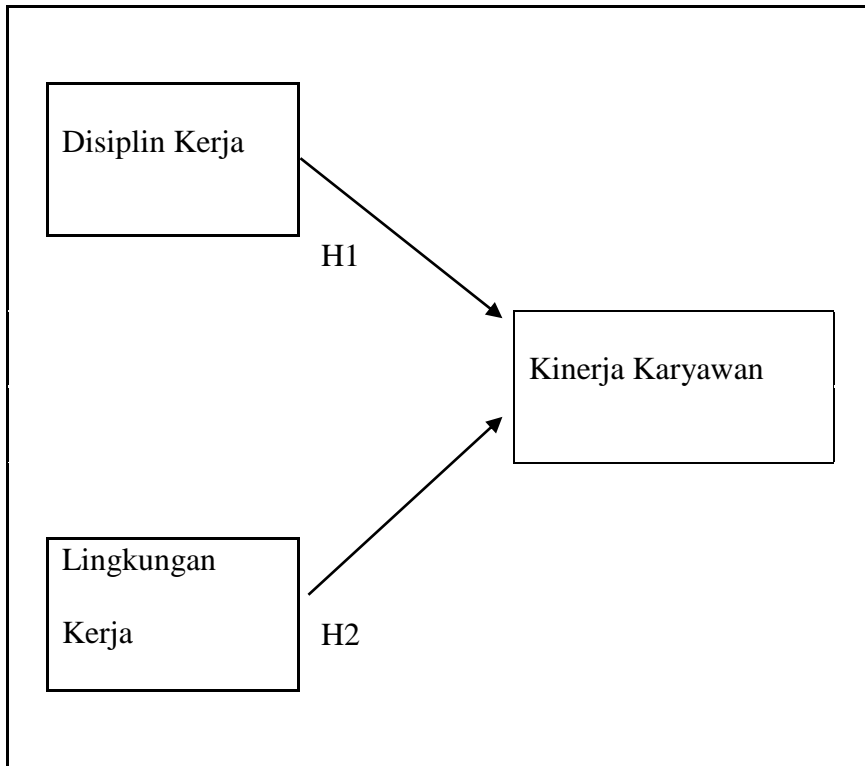
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

guna memperjelas gambaran dari setiap variable tersebut dibuat suatu kerangka berfikir

Yaitu :

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2022

D. HIPOTESIS

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jakarta Pusat.

H2: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jakarta Pusat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.