

# **SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

**DINDA DARWIS**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**DINDA DARWIS**

**A021181022**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

## SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

disusun dan  
diajukan oleh

DINDA DARWIS  
A021181022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 29 Januari 2023

*accorail*  
*3/1-2023*  
Pembimbing I

Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr  
NIP.196005031986012001

Pembimbing II

Dr. Fauziah Umar, SE.,MS  
NIP.1961071319870220001

Ketua Departemen  
Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa,  
M.Si.,Ph.D.,CWM NIP. 19620405 198702 2 001

# LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

disusun dan diajukan oleh

**DINDA DARWIS**

**A021181022**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada  
tanggal **25** Januari 2023 dan dinyatakan telah  
memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr	Ketua	
2.	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E.,M.Si	Anggota	
4.	Dr. Julius Jilbert, S.E.,MIT	Anggota	



Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

# LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Darwis  
NIM : A021181022  
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Januari 2023

Yang membuat pernyataan,

  
Dinda Darwis

METERA  
TEMPER  
BANK  
10000  
KORPORASI  
14068918

## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah robbilalamin, segala puji bagi Allah atas segala rahmat, karunia, hidayah, kebesaran, keagungan, kemuliaan, dan kesucian-Nya lah yang memberikan kesempurnaan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Yang berjudul, **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”**. Sholawat serta salam yang tidak pernah putus dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah mengajarkan berbagai hal kepada seluruh alam.

Peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu peneliti ucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

1. Terima kasih kepada Allah subhanahu wa ta'ala yang selalu menyertai dan melindungi.
2. Kepada orang tua peneliti, Ayah, mama, ibu dan nenek terima kasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan moril dan materil yang selalu diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat till jannah terbaik yang selalu memberikan semangat, dukungan nasehat dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis saat penyusunan skripsi yaitu Tabita, Ayu, Imma, Inna, dan Fira, terimakasih atas segala masukan dan motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada Ariska, S.T. manusia yang selalu ada dalam keadaan apapun dan selalu jadi tempat berkeluh kesah. Terimakasih karena telah lahir di dunia ini dan terimakasih sudah

jadi seperti saudara meskipun tidak serahim.

5. Untuk sepupu – sepupu serta keluarga inti yaitu, Herlina Hamzah, S.pd, Mhurny fhania, S.E., Mutiara, Iksan, Randy, Alief Lalo Gau, dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar segera menyelesaikan skripsi dengan baik, agar penulis bisa cepat menikah. Penulis ucapkan terimakasih atas Do'anya.
6. Untuk Cua, seseorang yang memiliki peran penting dalam hidup penulis terimakasih atas segala dukungan dan dorongan yang diberikan kepada penulis dan terimakasih karena tetap bersedia mendampingi penulis serumit apapun jalannya.
7. Terima kasih Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si.,CIPM.,CWM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya.
8. Terima kasih Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM selaku Ketua Departemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr dan ibu Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat selesai.
10. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E.,M.Si dan bapak Dr. Julius Jilbert, S.E.,MIT. Selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi selama proses ujian baik pada saat seminar proposal maupun seminar hasil.
11. Seluruh staf PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, sehingga saya dimudahkan dalam menyelesaikan penelitian di perusahaan.
12. Terima kasih Segenap Pegawai Departemen Manajemen, Akademik, Kemahasiswaan dan Perpustakaan E-Library Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Hasanuddin. Pak Tamsir dan Pak Bustanil yang telah begitu banyak membantu dalam menjalankan semua administrasi penulis hingga akhirnya bisa melaksanakan ujian.
13. Terima kasih kepada teman-teman Manajemen 2018 yang sudah berjuang bersama-sama sejak menjadi mahasiswa baru di Fakultas Ekonomi dan

Bisnis.

14. Terima kasih kepada ikatan keluarga Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) FEB-UH yang telah menjadi rumah yang hangat bagi penulis.
15. Terima kasih kepada semua pihak yang mengenal dan membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti telah mencurahkan segala kemampuan tetapi terlepas dari semua itu mengingat peneliti dalam tahap belajar, tentunya tidak luput dari berbagai kekurangan dan ketidaksempurnaan, namun inilah hasil maksimal yang dapat peneliti berikan dengan segala keterbatasan.

Makassar, 20 Januari 2023



Dinda Darwis

Peneliti



**ABSTRAK**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan**

*The Effects Of Work Discipline And Working Environment On Employee  
Performance Of PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan*

**Dinda Darwis**  
**Nurdjanah Hamid**  
**Fauziah Umar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode Deskriptif Kuantitatif, dan responden pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan dengan menggunakan total sampling sebanyak 85 karyawan dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

*This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Makassar. This research is a type of research with a quantitative descriptive method, and the respondents in this study were the entire population of employees using a total sampling of 85 employees and hypothesis testing was carried out using multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** Discipline, Work Environment, Performance

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Standar Kerja .....	14
2.2.1 Aspek Standar Kerja Karyawan .....	15
2.3 Disiplin kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.3.2 Indikator Dan Dimensi Disiplin Kerja .....	17
2.3.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	19
2.3.4 Sasaran Pendisiplinan .....	19
2.3.5 Sanksi Terhadap Pelanggar Disiplin Kerja .....	20
2.4 Lingkungan Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	21
2.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.5 Kinerja Karyawan .....	26
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.5.2 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	26

2.5.3	Indikator Kinerja Karyawan .....	27
2.5.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.6	Penelitian Terdahulu.....	29
2.6.1	Mapping Penelitian Terdahulu .....	29
2.7	Kerangka Pikir .....	31
2.8	Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1	Rancangan Penelitian.....	35
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4.1	Jenis Data.....	36
3.4.2	Sumber Data.....	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.5.1	Wawancara.....	37
3.5.2	Angket (Kuesioner) .....	37
3.5.3	Pengamatan atau Observasi .....	38
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
3.6.1	Variabel Penelitian .....	38
3.6.2	Definisi Operasional.....	39
3.7	Instrumen Penelitian.....	42
3.8	Metode Analisis Data.....	43
3.9	Pengujian Hipotesis .....	43
3.9.1	Uji secara parsial (Uji T).....	44
3.9.2	Uji F .....	44
3.10	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.10.1	Uji Normalitas .....	45
3.10.2	Uji Multikolinearitas.....	46
3.10.3	Uji Heterokedastisitas .....	46
3.11	Uji Pengaruh.....	47
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.1.1	Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan ....	49
4.1.2	Visi dan Misi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan .....	50

4.1.3 Nilai-nilai Organisasi .....	53
4.1.4 Struktur Organisasi.....	53
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	57
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.3 Penentuan Range.....	58
4.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	59
4.4.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja (X1).....	59
4.4.2 Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	60
4.4.3 Analisis Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.5 Pengujian Instrumen .....	64
4.5.1 Uji Realibilitas.....	65
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.6.1 Uji Normalitas.....	66
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	68
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	69
4.7 Pengujian Hipotesis.....	69
4.7.1 Uji secara parsial (Uji T) .....	70
4.7.1 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	71
4.8 Uji Pengaruh .....	72
4.8.1 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	72
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	76
.....	76
4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Kedisiplinan Absensi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan .....	7
<b>Tabel 1.2</b> Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan .....	8
<b>Tabel 3. 1</b> Definisi Operasional variabel penelitian.....	39
<b>Tabel 4. 1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
<b>Tabel 4. 2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
<b>Tabel 4. 3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
<b>Tabel 4. 4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
<b>Tabel 4. 5</b> Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	59
<b>Tabel 4. 6</b> Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	60
<b>Tabel 4. 7</b> Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) .....	61
<b>Tabel 4. 8</b> Uji Validitas.....	64
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	66
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Normalitas .....	66
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Multikolinieritas .....	68
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji heteroskedastisitas .....	69
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji T .....	70
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji F .....	71
<b>Tabel 4. 15</b> Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
<b>Tabel 4. 16</b> Analisis Koefisien Determinasi.....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan dibentuk berdasarkan visi dan misi dengan memiliki tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana yang dimiliki. Tetapi, faktor keterlibatan manusia juga merupakan hal yang berperan cukup penting karena pada era yang seperti sekarang ini SDM sudah semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan manusia dikatakan sebagai sumber daya yang penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang telah disediakan, manusia merupakan pelaku utama dalam mengimplementasikan teknologi itu sendiri karena tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan aset yang perlu dibina dengan baik sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawannya. Disamping itu perusahaan perlu mengelola sumber daya sebaik-baiknya serta seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian, karyawan merupakan sumber daya yang paling utama bagi sebuah perusahaan, seperti halnya di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk

Meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Menurut (Gultom, 2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Jufrizen (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan. Sedangkan menurut Kholil, dkk, (2014) menyatakan bahwa kinerja ialah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya.

Dalam hal ini kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar

Selatan menilai kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebagai karyawan. Dilihat dari kualitas dan kuantitasnya, karyawan harus mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan atau proyek yang telah diberikan oleh atasannya. Dimana hal tersebut merupakan penilaian yang dapat menentukan apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik ataupun tidak baik. Selain kualitas dan kuantitas, adapun ketepatan waktu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, ketepatan waktu ini berhubungan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan sebuah proyek yang telah diberikan oleh perusahaan. Dimana karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Pandangan lain menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Darvis dalam Ragil (2013:2)). Secara umum lingkungan kerja terbagi atas dua bagian. Pertama lingkungan kerja fisik, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi pekerjaan. Kedua lingkungan kerja non-fisik, yaitu segala sesuatu yang terjadi pada hal yang berkaitan antara instansi dengan lingkungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan bawahan



(Sedarmayanti, 2012).

Menurut Sonny, *dkk.*, (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. Ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan titik dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tentu akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Faktor-faktor pendorong juga diperlukan dalam menciptakan kinerja yang tinggi dan faktor tersebut seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (yudiningsih, 2016).

Berhubungan dengan disiplin kerja dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik meskipun tanpa diawasi oleh atasannya. Pegawai yang disiplin juga tidak akan merusak waktunya untuk melakukan hal-hal yang tidak berguna.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sonny, *dkk.*, (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan" yang membuat kesimpulan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang bergerak dalam bidang jasa layanan listrik dan berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-undang No. 19/2000. Perusahaan tersebut memiliki 82 karyawan. Dimana tiap karyawannya memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat, tepat waktu, dan teliti, serta mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Januari 2022 diperoleh bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki lingkungan kerja yang masih belum sepenuhnya kondusif, beberapa fasilitas yang telah disiapkan PT. PLN (Persero) UP3 sebagai upaya untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti ruangan yang layak bagi karyawan dalam bekerja yang mana ruangan tersebut dilengkapi dengan fasilitas seperti, AC, Komputer, Printer, akan tetapi dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, terdapat fenomena permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan yakni minimnya jumlah ventilasi udara yang menyebabkan sirkulasi udara kurang stabil, sehingga jika pintu utama dibuka nyamuk bisa masuk dan bersarang ditempat yang lembab banyaknya nyamuk yang bersarang menyebabkan karyawan tidak dapat konsentrasi bekerja.

Sementara itu Disiplin Kerja yang diterapkan pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah jam masuk kantor pada hari senin sampai dengan kamis pukul 08.00 WITA, sedangkan untuk hari jumat pukul 07.30 WITA, lewat

dari jam yang telah ditentukan tersebut karyawan sudah dikatakan terlambat. Sedangkan jam pulang kantor pada hari senin sampai dengan jumat ialah 16.30 WITA. Waktu istirahat yang diberikan mulai pukul 12.00 – 13.00 WITA. Dan peraturan lainnya yakni karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, dan harus selalu hadir saat rapat (jika tidak ada dinas diluar kantor).

Salah satu contoh tindakan *indisipliner* yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yakni masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kantor dikarenakan lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal pegawai, ada juga beberapa yang terlambat menghadiri rapat atau bahkan tidak ikut rapat karena lupa jadwal rapat, terlambat mengikuti apel pagi dan lain sebagainya. Sanksi yang diberikan terhadap tindakan indisipliner yang telah dilakukan yakni pengurangan nilai kinerja individu pegawai, dan semakin kurang nilai kerja (Nilai rapor pegawai) maka semakin kurang pula jumlah penghasilan tambahan yang dia dapatkan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan terkait dengan tingkat keterlambatan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, hal ini bisa dikategorikan kurang baik dan hal tersebut dibuktikan dengan daftar rekapitulasi daftar hadir pegawai yang terjadi dalam bekerja selama enam bulan terakhir dari bulan Januari sampai dengan Juni 2022. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati

oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Agar lebih jelas dapat dilihat dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Kedisiplinan Absensi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

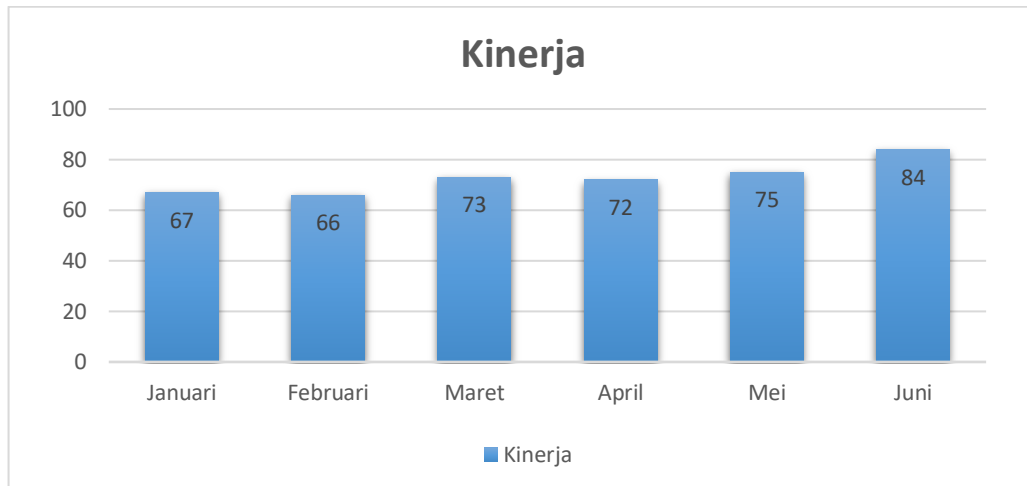
Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Pegawai (JPe)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Presentase $\frac{Jk(e)}{JHK \times JK(a)} \times 100\%$
Januari	21	82	49 kali	45%
Februari	18	82	47 kali	31%
Maret	22	82	52 kali	35%
April	21	82	57 kali	30%
Mei	18	82	41 kali	36%
Juni	21	82	58 kali	30%

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan (2022), Diolah dari Realisasi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat UP3 Makassar Selatan

Pada Tabel 1.1 diatas dinyatakan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan pada bulan Januari dengan jumlah 49 kali terlambat, bulan Februari dengan jumlah 47 kali terlambat, bulan Maret dengan jumlah 52 kali terlambat, bulan April dengan jumlah 57 kali terlambat, bulan Mei dengan jumlah 41 kali terlambat, bulan Juni dengan jumlah 58 kali terlambat. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja artinya bahwa kedisiplinan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan masih belum diterapkan secara baik.

Terjadinya fluktuasi jumlah keterlambatan karyawan dalam bekerja mencerminkan bahwa sikap kedisiplinan rendah, hal itu dapat menyebabkan tingkat produktivitasnya rendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan



Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan (2022), Diolah dari Realisasi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase hasil penilaian data kinerja pegawai menunjukkan terjadinya fluktuasi tiap bulan. Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada bulan Januari dan Februari cenderung stabil pada bobot 66 lalu mengalami peningkatan di bulan Maret pada bobot 75. Pada bulan April mengalami penurunan yaitu pada bobot 72 lalu terus meningkat hingga bulan Juni stabil pada bobot 84.

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan serta mampu menjaga hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan pegawai dimana belum terealisasinya kedisiplinan dalam perusahaan karena masih adanya pegawai yang terlambat saat jam masuk.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang di bahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah di rumuskan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi dalam pengambilan kebijakan khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai selama melaksanakan tugas-tugasnya.

### 3. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan referensi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi, dan kinerja pegawai.

## 1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel indenpenden adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
2. Objek penelitian ini dibatasi kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat membantu dalam memperjelas uraian dalam penulisan penelitian yang kemudian diuraikan ke dalam lima bab, sebagai berikut:

### **Bab I                   Pendahuluan**

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

**Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam mendukung penelitian, serta defenisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, juga memuat kerangka pikir dan hipotesis.

**Bab III Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dibahas mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai objek penelitian ini dan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

**Bab V Penutup**

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena semakin pesatnya perkembangan di era digitalisasi ini sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu

secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal". Menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam

pelaksanaan tugas.

- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

## **2.2 Standar Kerja**

Dalam suatu kegiatan pekerjaan harus memiliki acuan dan pegangan, Menurut Wirawan (2009) Standar kerja adalah sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, pra karyawan harus mengerahkan segenap tenaga, pikiran, keterampilan, ilmu, serta waktunya untuk mencapai hal-hal yang ditentukan oleh standar kerja tersebut. Sementara pengertian lain menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2011:74) mengatakan bahwa standar kerja merupakan kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima. Berbagai macam pekerjaan yang telah dan akan dilakukan oleh karyawan pastinya membutuhkan kriteria-kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan mempunyai standar kerja yang berbeda-beda. Seperti telah kita ketahui bersama, kinerja pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Maka agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan harus menanamkan motivasi kerja serta

standar atau aturan kerja yang jelas. Yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja dari para karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta standar kerja yang jelas. Maka semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan lebih cepat selesai. Tujuan utama dari pengukuran adalah untuk mengumpulkan data untuk digunakan dalam mengatur standar-standar pekerjaan ketatausahaan. Menurut Simamora (2004), semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerjanya. Menurut Atmoko (2011: 2) standar kerja adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi/ perusahaan berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Tujuan standar kerja adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi/ perusahaan.

### **2.2.1 Aspek Standar Kerja Karyawan**

Aspek standar kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:18), yakni:

1. Aspek kuantitatif yang meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. Adanya jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja Aspek kualitatif yang meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja. Adapun kemampuan menganalisis data/informasi
2. Kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

## **2.3 Disiplin kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Rivai (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin merupakan sebuah kondisi yang menjadi patokan atau dorongan kepada karyawan untuk berperilaku dan melakukan segala sesuatu kegiatan yang dilandasi dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hasibuan (2009:195) berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut". Sedangkan (Sutrisno, 2019) mengartikan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas mengenai pengertian dari disiplin kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu sikap kesediaan dan kesadaran yang ada di dalam diri karyawan untuk mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma yang

berlaku dalam perusahaan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan dengan kata lain, disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.3.2 Indikator Dan Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut H. Malayu Hasibuan (2012: 194) indikator disiplin yaitu:

**a. Tujuan Kemampuan**, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berartibahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu:

1. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

**b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan**, karyawan yang dalam selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
2. Menjaga dan merawat peralatan kerja

**c. Ketaatan pada Standar kerja**, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatise semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
2. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya

3. Bekerja sesuai jam kerja

**d. Ketaatan pada Peraturan Kerja**, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

1. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

**e. Etika Kerja**, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu: Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) dimensi kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu Meliputi: indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat Terhadap Peraturan Organisasi/instansi meliputi: Menaati peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Seperti: dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi: Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

### **2.3.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) mengemukakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

### **2.3.4 Sasaran Pendisiplinan**

Handoko (2008: 209) mengemukakan sasaran pendisiplinan terbagi atas tiga, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi parakaryawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa



3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

### **2.3.5 Sanksi Terhadap Pelanggar Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2009 :131) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

#### 1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

#### 2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

#### 3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan tidak disiplin harus konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

#### 4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan berkumpul melakukan kegiatan atau aktifitas sehari-hari dalam ruang lingkup melaksanakan kewajiban sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Dengan kata lain lingkungan kerja juga dapat dikatakan sebagai komponen yang harus terpenuhi agar terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga muncul semangat atau gairah karyawan dalam menjalankan tugasnya.

“Lingkungan kerja merupakan segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87)”. Sedangkan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43).

Menurut Bratama dan Erianjoni (2020) lingkungan kerja adalah lingkungan yang dapat memberikan kesan nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non-fisik yakni dengan perasaan bekerja seperti di rumah atau di rumah untuk bekerja, lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari segala sarana dan prasarana kerja di tempat kerja, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar pegawai. Lingkungan Kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapalingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan.

#### **2.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan Kerja Fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja atau tempat beraktifitas melakukan pekerjaan sehari-hari dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
  - a) Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
  - b) Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
  - c) Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
  - d) Tersedianya sarana angkutan umum yang baik, nyaman, murah

dan mudah di peroleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a). Hubungan rekan kerja setingkat, Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungn dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memepengaruhi karyawan 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 atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantar individu masing-masing.
- c). Kerja sama antar karyawan, Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

Menurut Sunyoto (2013:44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu:

### 1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang

karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

## 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

## 4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan

penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

#### 5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

“Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang

menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan berperan penting untuk menunjang peningkatan didalam perusahaan tersebut. Dengan adanya pengelolaan para pekerja atau karyawan secara profesional diharapkan para karyawan dapat bekerja lebih produktif. Pengertian kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pegawai ialah salah satu aspek dalam suatu perusahaan yang menjadi perhatian besar bagi para manajer perusahaan. Karena keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja atau *performance* menurut Smith (1982:393) adalah: “..... *output drive from processes, human or otherwise*”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:195), kinerja ialah hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pengertian lain dari kinerja pegawai menurut Sinambela (2017:480) ialah bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah hasil output yang dihasilkan oleh pegawai selama dalam periode kerja atau periode tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

### **2.5.2 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut (Mangkunegara, 2002:68) ialah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

### **2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu adalah suatu aktivitas, pekerjaan ataupun produksi dengan baik berdasarkan waktu tersingkat yang dapat dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

Menurut Setiawan (2014:147), "Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan



dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”

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

Menurut Wirawan (2009:7), “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

### 2.6.1 Mapping Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Daftar penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sari et al., (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian <i>Call Center Tele Account Management</i> (TAM), Telkom Bandung	Menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif.	1.Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.  2.Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.  3.Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara bagian <i>Call Center Tele Account Management</i> (TAM) Telkom Bandung.
2	Kusmiyatun & Sonny (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo,	Metode Asosiatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut kesimpulan yang diperoleh peneliti:  1). Bahwa lingkungan kerja berpengaruh

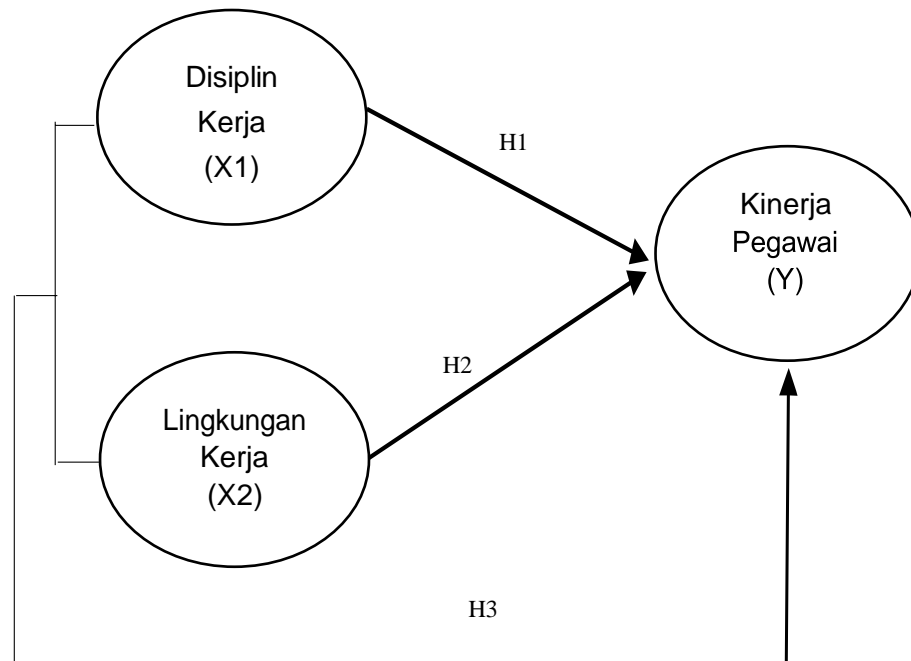
		Jakarta Selatan		<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.</p> <p>2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.</p> <p>3). Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT Resindo, Jakarta Selatan.</p>
3	Kirana et al., (2022)	<i>The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company</i>	Metode Asosiatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

4	Hidayati et al., (2019)	<i>Effect Of Work Discipline and Work Environment to Performance Of Employess</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Syawaludin, (2022)	<i>The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Setia Mitra Hospital</i>	Analisis kuantitatif	Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Simarmata et al., (2022)	<i>The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Productivity, on Employee Performance at the Youth and Sports Office, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency</i>	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.7 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ialah sebuah gambaran serta pedoman pemikiran

yang akan dijadikan sebuah dasar mengenai arah penelitian yang akan dilakukan. Dan kerangka pikir akan memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah atau objek dari peneliti.



*Gambar 2. 1 Kerangka Pikir*

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka teori dan kerangka pemikiran diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian adalah jawaban atau anggapan sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan. Sehingga dibuatlah hipotesis penelitian ini, untuk membuktikan kebenaran dari jawaban sementara tersebut, sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesedian seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam

perusahaan atau lingkungan kerja. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik tentu akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan lingkungan kerja yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja akan semakin meningkat. Dari sekian banyak pengertian disiplin dan kinerja dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan menjadi meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati et al., (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiyatun & Sonny (2021) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini

mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Sedangkan karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian Kusmiyatun, et al., (2021) lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.