

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

ANDI MUHAMMAD RAFLY DWI SYAHPUTRA

A021191020



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

2024

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

ANDI MUHAMMAD RAFLY DWI SYAHPUTRA

A021191020



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

2024

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

disusun dan diajukan oleh

ANDI MUHAMMAD RAFLY DWI SYAHPUTRA
A021191020

telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Makassar, 22 Januari 2024

Pembimbing Utama



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
NIP. 196005031986012001

Pembimbing Pendamping



Isnawati Osman, S.E., M.Bus
NIP. 197006281999032007

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

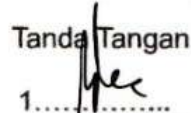

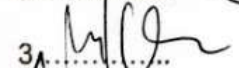

disusun dan diajukan oleh

ANDI MUHAMMAD RAFLY DWI SYAHPUTRA
A021191020

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 7 Februari 2024 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	1..... 
2.	Isnawati Osman, S.E., M.Bus	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si	Anggota	3..... 
4.	Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E., M.Si., M.Phil	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Muhammad Rafly Dwi Syahputra
NIM : A021191020
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan 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 dikemudian 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 70).

Makassar, 22 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Andi Muhammad Rafly Dwi Syahputra

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillahrabbi 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat-Nya sehingga rangkaian skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam yang tiada pernah terputus sampai kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi pemimpin paling bijaksana bagi umat islam.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari segala kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sebagai bahan masukan sehingga berguna baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Pada kesempatan ini, penulis akan mencoba menyampaikan rasa terimakasih yang teramat sangat kepada seluruh pihak yang telah terlibat dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengakui dalam penyusunan skripsi ini banyak kendala dan kesulitan yang terjadi. Namun, berkat rahmat Allah SWT melalui petunjuk, arahan, dan bantuan moril dan materi dari berbagai pihak, semua kendala dan kesulitan itu bisa terselesaikan dengan baik. Berikut penulis akan mencoba menggambarkan satu persatu rasa terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Ir. Mudakhairuddin Majid dan Ibunda Hj. Irnawati S.Ag yang selalu menjadi motivasi saya dalam hal apapun, termasuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr. selaku pembimbing utama dan Ibu Isnawati Osman, S.E., M.Bus selaku pembimbing pendamping yang telah berkenan memberi waktu, ilmu dan tentunya solusi untuk setiap masalah yang dihadapi oleh penulis.
6. Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si. dan Bapak Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E., M.Si., M.Phil. selaku dosen penguji yang telah memberikan ilmu dan masukan terhadap penelitian ini.
7. Bapak Prof. Dr. Muhammad Ali, S.E., MS. selaku dosen pembimbing akademik yang membantu penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberikan ilmu yang sangat penting dan berguna bagi penulis selama menjalani masa perkuliahan.
9. Seluruh pegawai dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang dengan sabar selalu membantu dan memfasilitasi penulis dalam hal administrasi hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
10. Saudaraku, Dika, Upi, Taswin, Fahri, Edwin dan Gunawan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Seluruh rekan seperjuangan Jurusan Manajemen Angkatan 2019 Universitas Hasanuddin yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 22 Januari 2024

Andi Muhaammad Rafly Dwi Syahputra

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT YAPIKA GENERAL HOSPITAL GOWA REGENCY

Andi Muhammad Rafly Dwi Syahputra
Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
Isnawati Osman, S.E., M.Bus

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Yapika Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa dokumen-dokumen RSUD Yapika Kabupaten Gowa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sampling jenuh dan menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Yapika Kabupaten Gowa dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Yapika Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at Yapika General Hospital Gowa Regency. This research uses quantitative research methods. The data source used is primary data in the form of distributing questionnaires and secondary data in the form of Yapika General Hospital Gowa Regency documents. The sample used in this study amounted to 71 respondents. Data collection techniques were carried out using saturated sampling methods and using a likert scale. Hypotesis testing were carried out using multiple linear regression. The result showed that work discipline had positive and significant effect on employee performance at Yapika General Hospital Gowa Regency and also work environment had positive and significant effect on employee performance at Yapika General Hospital Gowa Regency.

Keywords: Work Dicipline, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.4 Jenis Disiplin Kerja	18
2.1.2.5 Hambatan dalam Disiplin Kerja	19
2.1.3 Lingkungan Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	21
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	24

2.1.4 Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	39
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.4 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Rancangan Penelitian	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.4.1 Jenis Data	43
3.4.2 Sumber Data	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.6.1 Variabel Penelitian	45
3.6.2 Definisi Operasional	46
3.7 Instrumen Penelitian	47
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reabilitas	48
3.8 Metode Analisis Data	49
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	49
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.8.3 Pengujian Hipotesis Penelitian	49
3.8.3.1 Uji t (Parsial)	49
3.8.3.2 Uji F (Simultan)	50
3.8.3.3 Koefisien Determinasi (R ²)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Yapika Gowa	51

4.1.1 Visi, Misi, Falsafah dan Tujuan Rumah Sakit Umum Yapika Gowa	51
4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.2 Berdasarkan Usia	53
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.4 Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.3 Analisis Deskriptif	55
4.3.1 Penentuan Range	55
4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1).....	56
4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	57
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.4 Uji Instrumen Penelitian	61
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Reliabilitas	62
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	63
4.6 Uji Hipotesis	64
4.6.1 Uji t (Parsial).....	64
4.6.2 Uji F (Simultan).....	65
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.7 Pembahasan	66
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Yapika Kabupaten Gowa.....	67
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Yapika Kabupaten Gowa	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023	5
Tabel 1. 2 Data Kedisiplinan Absensi Karyawan Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023	6
Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Definisi Operasional variabel	46
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4. 8 Uji Validitas	61
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan.....	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	40
----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia terus meningkat dan berkembang sehingga mampu untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting demi kelancaran suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia harus mempunyai kompetensi yang dibutuhkan agar dapat terus bertahan bahkan berkembang di era globalisasi ini, sehingga pelaksanaannya terarah pada basis kompetensi.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Larasati, 2018).

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia yang mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Marwansyah (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Sehingga organisasi perlu memerhatikan bahwa kinerja pegawai itu penting agar kestabilan kondisi organisasi dapat terjaga, karena kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dan akan memengaruhi seberapa banyak pegawai akan memberi kontribusi kepada organisasi.

Dalam suatu perusahaan seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Padahal faktor-faktor mendasar dalam menunjang kinerja pada karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan faktor lainnya (Siagian, 2015). Hal inilah yang menjadi faktor bagi penulis untuk memasukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang terkait dengan kinerja karyawan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan atau rumah sakit tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat

dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memiliki banyak manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib, dipatuhinya aturan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil sesuai rencana yang ditetapkan. Sedangkan bagi karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta mengikuti prosedur kerja dan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Suryani dkk., 2020).

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Rahmawati dkk. (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan (Bahri, 2018).

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aeni dan Juniaarti (2023) dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Swandewi dan Wimba (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Objek yang dipilih pada penelitian ini ialah Rumah Sakit Umum (RSU) Yapika Kabupaten Gowa. RSU Yapika merupakan salah satu rumah sakit swasta yang telah memperoleh izin beroperasi dari Pemerintah RI per tanggal 20 Agustus 2019. Berlokasi di Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Ini menjadikan RSU Yapika menjadi salah satu pilihan rumah sakit bagi masyarakat di dua daerah, yakni Kota Makassar dan Kabupaten Gowa. Dipilihnya wilayah Kabupaten Gowa sebagai lokasi berdirinya RSU Yapika ini dengan melihat perkembangan yang terjadi di daerah ini. Apalagi berdasarkan data statistik yang ada jumlah masyarakat di daerah berjuluk butta bersejarah ini sebanyak 754.220 jiwa, sehingga telah memenuhi rasio berdasarkan aturan kesehatan dunia. Founder Yapika, Tahir Burhan, berharap seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit ini adalah orang-orang yang dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada seluruh masyarakat, tanpa melihat status sosialnya. Sebab, sebuah rumah sakit

bukan hanya dinilai dari bangunannya yang bagus, tetapi paling penting adalah pelayanan baik, ramah sehingga sangat membantu kesembuhan masyarakat.

Berikut ini jumlah karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa:

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023

No.	Ruangan	Jumlah
1	Manajemen	22
2	Pendaftaran	7
3	Laboratorium	10
4	Gizi	6
5	Laundry	3
6	Cleaning Service	12
7	Security	5
8	Bagian Umum	6
TOTAL		71

Sumber: RSU Yapika Kab. Gowa, 2023

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). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 9 Agustus 2023 terkait dengan tingkat keterlambatan karyawan pada RSU Yapika Kabupaten Gowa, hal ini bisa dikategorikan kurang baik dan hal tersebut dibuktikan dengan daftar rekapitulasi

daftar hadir pegawai yang terjadi dalam bekerja selama lima bulan terakhir dari bulan Februari sampai dengan Juni 2023. Agar lebih jelas dapat dilihat dalam tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Data Kedisiplinan Absensi Karyawan Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JKH)	Jumlah Pegawai (Jpe)	Jumlah Keterlambatan (Jke)	Presentase $\frac{JKe}{JKH \times JKa} \times 100\%$
Februari	24	71	202 kali	12%
Maret	27	71	306 kali	16%
April	26	71	214 kali	12%
Mei	27	71	253 kali	13%
Juni	26	71	331 kali	18%

Sumber: RSU Yapika Kab.Gowa, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan di RSU Yapika Kabupaten Gowa pada bulan Februari dengan jumlah 202 kali terlambat, bulan Maret dengan jumlah 306 kali terlambat, bulan April dengan jumlah 214 kali terlambat, bulan Mei dengan jumlah 253 kali terlambat, dan bulan Juni dengan jumlah 331 kali terlambat. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, artinya bahwa kedisiplinan kerja di RSU Yapika Kabupaten Gowa masih belum diterapkan secara baik.

Terjadinya fluktuasi jumlah keterlambatan karyawan dalam bekerja mencerminkan bahwa sikap kedisiplinan masih rendah, hal itu dapat menyebabkan tingkat produktivitas yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Selain disiplin kerja yang masih rendah, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja karyawan yang masih belum kondusif.

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat beberapa fasilitas yang telah disiapkan RSUD Yapika sebagai upaya untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti ruangan yang layak serta dilengkapi dengan fasilitas seperti, AC, Komputer, Printer, dan fasilitas lainnya yang memadai. Akan tetapi, dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, terdapat fenomena permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan, yakni kebisingan yang cukup mengganggu. Kebisingan ini berasal dari suara tamu-tamu penjenguk pasien pada rumah sakit tersebut. Keadaan ini menyebabkan karyawan kurang dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Hal ini kemudian akan menjadi acuan bagi penulis dalam meneliti terkait permasalahan lingkungan kerja pada RSUD Yapika Kabupaten Gowa.

Dari beberapa fenomena di atas, penulis mencoba mengangkat tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Perusahaan/Rumah Sakit
Diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan/Rumah Sakit untuk dalam menentukan kebijakan yang akan diambil pada masa mendatang.
2. Bagi Akademis
Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana cara menilai kinerja karyawan berdasarkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja serta sebagai referensi untuk penelitian yang berikutnya dimasa yang akan datang.
3. Bagi Penulis
Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan bagi penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja serta memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan menjelaskan secara keseluruhan perihal yang terkandung dalam masing-masing bab. Penelitian ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, analisis data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta instrumen penelitian.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis statistic deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, serta pembahasan.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, saran, serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan beberapa teori terkait dengan variabel yang diangkat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diawali dengan pemaparan teori mengenai manajemen sumber daya manusia.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, tujuan manajemen sumber daya manusia serta fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia juga banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Mortocchio (2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan *asset* yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang

bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Kadek dan FoEh, 2019).

Menurut Ricardianto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 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) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

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

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Menurut Ajabar (2020) mengatakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasional, tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. Menurut Werner dan DeSimone (2012) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam dua bagian penting yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung. Fungsi utama berhubungan langsung dengan pengadaan karyawan, memelihara, dan mengembangkan. Sementara itu fungsi pendukung berhubungan langsung dengan dukungan (*support*) yang diberikan pada aktivitas manajemen termasuk di

dalamnya menentukan perubahan struktur organisasi yang dibutuhkan. Berikut penjelasan mengenai aktivitas masing-masing fungsi utama dan fungsi pendukung tersebut:

1. Fungsi Utama

- a. Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*), merupakan aktivitas memprediksi kebutuhan sumber daya manusia dalam mendukung kegiatan usaha organisasi. Aktivitas ini harus menyesuaikan dengan arah tujuan dan sasaran pasar serta diikuti dengan rencana program pengembangan mereka.
- b. Kesempatan dan kesetaraan (*equal employment opportunity*), aktivitas ini memastikan adanya kenyamanan antara tanggung jawab moral dan hukum dalam organisasi melalui tindakan mengantisipasi terjadinya diskriminasi dalam peraturan, prosedur maupun praktiknya. Di sini termasuk keputusan dalam aktivitas perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan karyawan, rekrutmen dan seleksi (*staffing, recruitment and selection*), yakni proses menyangkut desain aktivitas untuk mengidentifikasi pelamar potensial termasuk memberikan penilaian lamaran, menyeleksi mereka sebelum pengambilan keputusan untuk penempatan.
- d. Kompensasi dan manfaat (*compensation and benefits*), adalah kegiatan bertanggungjawab untuk pengadaan dan pemeliharaan kesetaraan balas jasa dalam struktur, pemberian paket manfaat yang bersaing, juga insentif untuk kinerja yang terbaik.
- e. Hubungan keorganisasian (*employee / labor relations*), adalah aktivitas yang menyangkut penciptaan komunikasi di antara para karyawan agar

dapat menyelesaikan permasalahan ataupun keluhan kesah di antara mereka. Peran serikat pekerja juga dibutuhkan guna menjaga hubungan untuk membangun komunikasi di antara para karyawan.

- f. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja (*employee health, safety and security*), adalah aktivitas yang berkaitan dengan memastikan lingkungan kerja dalam keadaan layak, untuk mendukungnya berbagai kegiatan disiapkan seperti pelatihan tentang keselamatan kerja, program hidup sehat dan program pendampingan karyawan.
- g. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*), adalah kegiatan yang memastikan organisasi menyediakan program pengembangan karyawan untuk memenuhi kebutuhan keahlian dan kompetensi pada pekerjaan mereka saat ini dan untuk di masa depan.

2. Fungsi Pendukung

- a. Desain pekerjaan (*job design*), aktivitas ini berfokus pada desain pekerjaan untuk seluruh departemen yang ada dalam organisasi, termasuk mendesain jenis pekerjaan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b. Sistem penilaian kinerja manajemen dan karyawan (*performance management and performance appraisal systems*), aktivitas ini digunakan untuk penilaian hasil kerja baik untuk kinerja karyawan maupun organisasi.
- c. Penilaian dan sistem informasi (*research and information system*), kegiatan ini menyangkut sistem informasi manajer sumber daya manusia untuk mendukung pengambilan keputusan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi disiplin kerja menurut para ahli, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator dan dimensi disiplin kerja, jenis disiplin kerja serta hambatan dalam disiplin kerja.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019). Selanjutnya, Sinambela (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

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 (Sutrisno, 2019). Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Suryani dan Damayanti (2016) disiplin merupakan aspek utama pada pertumbuhan organisasi, pegawai diharapkan untuk mematuhi prosedur, peraturan, norma-norma serta kebijakan organisasi, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik tujuan organisasi tidak dapat mencapai hasil optimal. Disiplin

kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran (Rahmawati dkk., 2020).

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

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.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan karyawan. Pimpinan harus tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang idiskliner sesuai dengan sanksi hukuman telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan- hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal

yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

1. Dimensi Ketaatan Waktu

Dimensi ketaatan waktu diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efisien
- c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja

2. Dimensi Tanggung Jawab Kerja

Dimensi tanggung jawab kerja diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b. Target Pekerjaan

2.1.2.4 Jenis Disiplin Kerja

Ada dua macam jenis disiplin kerja menurut Suryani dkk. (2020) yaitu disiplin diri (*self-dicipline*) dan disiplin kelompok (*group-dicipline*), berikut penjelasannya:

1. Disiplin Diri (*Self-Dicipline*)

Disiplin diri merupakan disiplin yang muncul, dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau

aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi

2. Disiplin Kelompok (*Group-Dicipline*)

Disiplin kelompok merupakan disiplin yang dikembangkan dan dikontrol dalam sebuah kelompok karyawan. Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi

2.1.2.5 Hambatan dalam Disiplin Kerja

Unaradjan (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Hambatan – hambatan disiplin kerja tersebut adalah:

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.

4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan kuatir.
8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Hambatan – hambatan disiplin kerja sebisa mungkin dihindari agar disiplin dapat tegak. Disiplin di suatu organisasi dikatakan baik, jika pegawai di dalamnya dapat mentaati peraturan yang berlaku. Misalnya dengan datang tepat waktu, tentu pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi lingkungan kerja menurut para ahli, jenis lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja serta indikator lingkungan kerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati dkk., 2020). Selanjutnya Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja yang ditetapkan baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2015). Dan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Winata, 2022). Selanjutnya Sutrisno dkk. (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

- d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka

anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan akan terlibat dalam hubungan kerja antara karyawan dengan atasan, dan kedua-duanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung sangat diperlukan karena akan meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai.

3. Layanan Kerja

Layanan kerja yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan membantu karyawan untuk dapat berkonsentrasi dalam menggunakan keahliannya dan dapat berkreaitivitas dalam bekerja. Layanan kerja merupakan fasilitas yang diberikan kepada karyawan seperti kantin, perumahan, mushola atau tempat ibadah.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Dimensi fisik diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor yang penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam ruangan tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan tata letak yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimensi non fisik diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi kinerja karyawan menurut para ahli, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta indikator kinerja karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan tersebut (Fatimah, 2017). Selanjutnya Afandi (2018) mengemukakan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dkk., 2018). Dan menurut Rezeki dan Oktavian (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). Selanjutnya Suryani dkk. (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil akhir. Artinya, kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan berpengaruh dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang baik akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Pemimpin yang baik dalam mengayomi, mendidik, dan membimbing bawahannya akan membuat karyawan merasa senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya sehingga tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan karyawan untuk menuruti atau mengikuti budaya organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang

tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja, yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa dimensi untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kusmiyatun dan Sonny (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan	Metode Asosiatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.
2	Syawaludin (2022) <i>The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Setia Mitra Hospital</i>	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Simarmata dkk. (2022) <i>The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Productivity, on Employee</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

	<i>Performance at the Youth and Sports Office, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency</i>		dan Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Sunarsi dkk. (2021) <i>Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Sucipto dan Rauf (2021) Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara tidak langsung motivasi intrinsik berpengaruh signifikan melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6	Wahet dkk. (2020) <i>The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso.
7	Widodo dkk. (2021) <i>Effect Of Work Environment And Work Competency On Performance Of KPPU Employees With Work</i>	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	<i>KPPU's Work Environment has a positive effect on the Work Discipline of KPPU's employees, KPPU's Work Environment has a positive effect on KPPU's Employee Performance. And The Work Competence of KPPU's</i>

	<i>Discipline As Intervening Variable</i>		<i>employees has a positive effect on the Work Discipline of KPPU's employees</i>
8	Kirana dkk. (2022) <i>The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company CV. Mertanadi</i>	Metode Asosiatif	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.
9	Farhan dan Indriyaningrum (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Firman dkk. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo,

Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah 55 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Resindo Jakarta Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

Syawaluddin (2022) meneliti mengenai *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Setia Mitra Hospital, South Jakarta*. Populasi sebanyak 208 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesukaran 10% diperoleh 68 sampel. Data yang didapatkan melalui teknik observasi, angket dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari uji t dengan thitung sebesar $4,002 > 2,382$, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari thitung uji dengan thitung sebesar $4,163 > 2,382$ dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji F dengan Fhitung $10,630$ dan Ftabel $2,38$ ($10,630 > 2,38$), diperoleh regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 21,393 + 0,228 X_1 + 0,286 X_2$ dengan koefisien determinasi customized R square adalah $0,223$ atau $22,3\%$.

Naomi Simarmata, Zulkifli M. Efendi dan Pristiyono (2022) meneliti mengenai *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*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 70 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: Disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri dan Rudi Salam (2021) meneliti mengenai *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 57 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,052 > 2,004)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,892 > 2,004)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,258 + 0,428X_1 + 0,332X_2$ dan

sumbangan pengaruh sebesar 53,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,275 > 2,780)$.

Nyamin Sucipto dan Rusdaman Rauf (2021) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 55 responden. Data dianalisis dengan menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Secara langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2). Secara langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (3). Secara tidak langsung motivasi intrinsik berpengaruh signifikan melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Abdul Wahet, Suwignyo Widagdo dan Agustin Hari Prastowati (2020) meneliti mengenai *The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang PNS yang berstatus PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS for Windows. Hasil uji secara parsial pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diketahui terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diketahui terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso.

Arif Bagus Widodo, Masyhudzulhak Djamil dan Ahmad Badawi Saluy (2021) meneliti mengenai *Effect of Work Environment and Work Competency on Performance of KPPU Employees with Work Discipline as Intervening Variable*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Dari hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja. (4) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (5) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (6) Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. (7) Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriartha dan I Gusti Made Suwandana (2022) meneliti mengenai *The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dengan metode penentuan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum (2023) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi di PT. Dekael Semarang terdiri dari 167 karyawan namun yang diambil sebagai sampel hanya 118 karyawan. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probabilitas sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala likert. Alat yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi linier berganda, Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Kelayakan Model (Uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ahmad Firman, Ratna Bater dan Wandi Janwar (2023) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 182 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan yang ditentukan berdasarkan formulasi Slovin. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, uji t uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran ini berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut dapat dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan (Supomo dan Nurhayati, 2018).

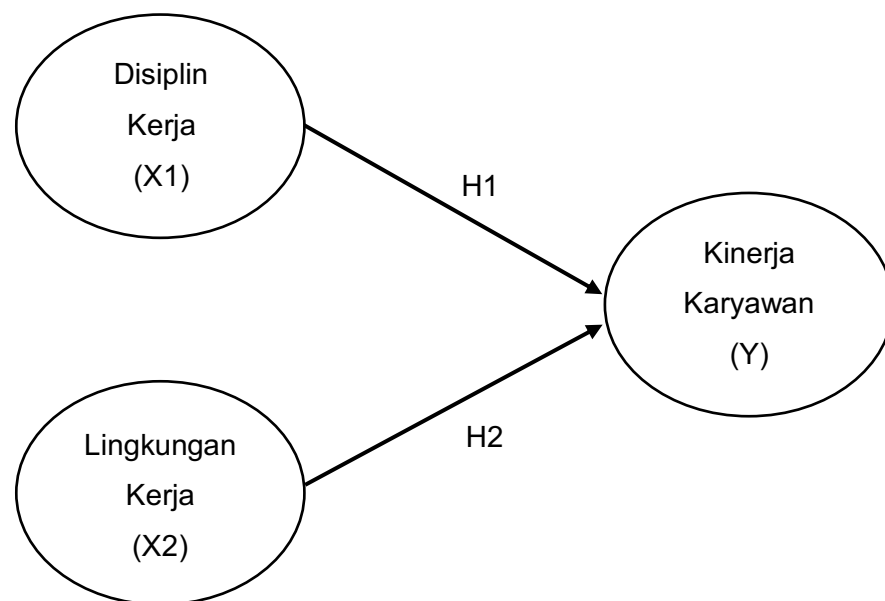
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farhan dan Indriyaningrum (2023), Kirana dkk. (2022), dan Kusmiyatun dan Sonny (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Rahmawati dkk., 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simamarta dkk. (2022), Syawaludin (2022) dan Widodo dkk. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian yang dibahas sebelumnya maka keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka konseptual di atas dan untuk menjawab rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.