

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
AISYIYAH SITTI KHADIJAH PINRANG**

NUR ADIRA SUDIRMAN

A021201144



Kepada

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

2024

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AISYIYAH SITTI KHADIJAH PINRANG

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh
NUR ADIRA SUDIRMAN
A021201144



Kepada

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

2024

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM AISYIYAH SITTI KHADIJAH PINRANG

disusun dan diajukan oleh

NUR ADIRA SUDIRMAN

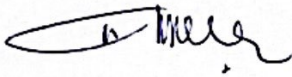
A021201144

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 27 Mei 2024

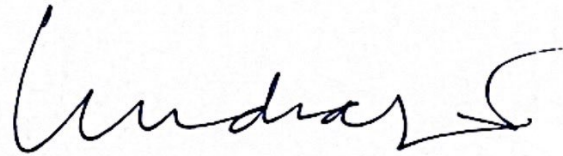
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si

Nip. 196206161987022001



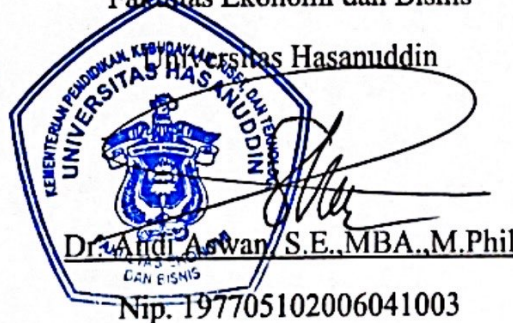
Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si., M.Phil

Nip. 197407312000121001

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



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

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AISYIYAH SITTI KHADIJAH PINRANG

disusun dan diajukan oleh

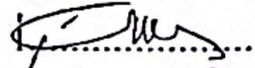
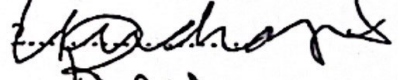
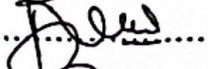

NUR ADIRA SUDIRMAN

A021201144

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 5 Juni 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penilai

No.	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si	Ketua	
2	Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil	Sekretaris	
3	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM	Anggota	3..... 
4	Romi Setiawan, S.E.,MSM	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



NIP. 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Adira Sudirman

Nim : A021201144

Departemen/program studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AISYIYAH SITTI
KHADIJAH PINRANG”**

Adalah 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 disuatu 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, 27 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Nur Adira Sudirman

PRAKATA

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang”. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya dalam pengembangan sdm disebuah organisasi atau industri.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan serta saran guna memperbaiki skripsi ini. Banyak tantangan yang dihadapi selama penyusunan skripsi ini, tetapi melalui dukungan dari banyak pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, utnutk itu penulis dapat menyelesaikannya. Dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan dan mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Kepada cinta pertama dan panutanku yaitu kedua orang tua tercinta saya, Bapak Sudirman dan Ibu Jumahira. Terima kasih atas segala pengorbanan yang tulus yang selalu memberikan dukungan, dan kasih sayang yang tulus sepanjang perjalanan penulis mengerjakan penyusunan skripsi ini. Kehadirannya senantiasa memberikan semangat dan motivasi bagi penulis agar dapat memberikan yang terbaik Kedua orang tua yang tidak pernah

berhenti memanjatkan doa yang terbaik untuk setiap hal dan langkah yang dikerjakan dan usaha yang dilakukan penulis hingga saat ini.

2. Kepada saudariku tercinta.. Ariqah Naifah Sudirman yang selalu memberikan dukungan yang terbaik kepada penulis hingga saat ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. berkontribusi dalam proses perjalanan penulis. telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah penulis. Kehadirannya senantiasa memberikan semangat bagi penulis agar dapat memberikan yang terbaik.
3. Diri sendiri, Nur Adira Sudirman atas segala kerja keras, semangat, dedikasi, ketekunan, dan tekad, yang selalu ditanamkan dalam perjalanan masa kuliah hingga selesai dengan banyaknya rintangan yang harus dilewati, sehingga tidak pernah menyerah dan senantiasa semangat menjalaninya.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Bapak Andi Aswan, SE. MBA. dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.pd., M.Si selaku ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Ibu Prof. Dr. Hj. Sitti Haerani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk mendampingi dan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis

selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Ibu Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM dan Bapak Romi Setiawan, S.E.,MSM selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sebagai seorang pendidik yang luar biasa, yang memberikan banyak ilmu dan pengetahuan bagi penulis.
10. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang membantu penulis dalam hal administrasi dari awal hingga akhir perkuliahan.
11. Saudari Sri Asty Lestari Amd.Kep selaku Kepala Unit Rawat Inap yang selama ini senantiasa membantu dan memberikan informasi yang akurat.
12. Seluruh pihak Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang yang telah terlibat dan bersedia membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
13. Sahabat-sahabat tercinta, Anda Rahmadani yang menjadi teman baik dari SD dan Mahsyuri Aminur yang menjadi teman baik dari SMP sampai sekarang yang senantiasa selalu memberikan banyak dukungan, semangat serta doa terbaiknya dan senantiasa kebersamaan disaat penulis senang maupun sedih.

14. Sonia, Rofifah, Kiki, dan Jamila teman perkuliahan sederhana yang senantiasa saling mendukung, membantu satu sama lain dalam hal apapun serta memberikan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Fitri dan Regita yang menjadi teman dekat selama dikampus, yang memberikan banyak masukan dan bantuan kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Teman – teman seangkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah berkenan memberikan bantuan selama proses perkuliahan serta berbagi pengetahuan dan pengalaman.
17. Seluruh keluarga, kerabat, dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah banyak memberikan dukungan dan membantu proses penyelesaian skripsi ini.

Segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai salah satu pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Hasanuddin Makassar, penulis menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan pengembangan ilmu pengetahuan. Lebih dan kurangnya penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya. Sekian dan terima kasih.

Makassar, 27 Mei 2024



Nur Adira Sudirman

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AISIYIAH SITTI KHADIJAH PINRANG

Nur Adira Sudirman

Siti Haerani

Hendragunawan

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.622 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 62.2% dan sisanya sebesar 37.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT PERCEPTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF AISYIYAH SITTI KHADIJAH PINRANG GENERAL HOSPITAL

Nur Adira Sudirman

Siti Haerani

Hendragunawan

This research was conducted at Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang General Hospital. The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline (X1), Work Environment (X2), effect on Employee Performance (Y) at Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Hospital, both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative methods with a sample of 100 people. The method used in this research is quantitative descriptive method with sampling technique using Random Sampling. The data analysis technique in this research is multiple linear regression. The results of this study indicate that the variables of Work Discipline (X1), Work Environment (X2) affect Employee Performance (Y) both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.622 indicates that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the related variable is 62.2% and the remaining 37.8% is another variable that is not examined into this study.

Keywords: *Work Dicipline, Work Environment and Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1. Tinjauan Teori.....	15
2.1.1. Pengendalian diri (Self Control)	15
2.2. Tinjauan Konsep	17
2.2.1. Disiplin Kerja	17
2.2.2. Persepsi Lingkungan Kerja	23
2.2.3. Kinerja Karyawan	27
2.2.4. Hubungan Antar Variabel	32
2.3. Tinjauan Empirik	35
2.3.1. Penelitian Terdahulu	35

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS....	38
3.1. Kerangka Konseptual/Berpikir	38
3.2. Pengembangan Hipotesis	39
BAB IV METODE PENELITIAN	40
4.1. Rancangan Penelitian.....	40
4.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	40
4.3. Populasi Dan Sampel	41
4.4. Sumber Data.....	41
4.5. Teknik Sampling.....	42
4.6. Teknik Pengumpulan Data.....	43
4.7. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional variabel	44
4.8. Instrument Penelitian	46
4.9. Uji Reliabilitas	47
4.10. Uji Validitas	47
4.11. Uji Asumsi Klasik.....	48
4.11.1. Uji Normalitas.....	48
4.11.2. Uji Multikolinieritas.....	49
4.11.3. Uji Heterokedastisitas	50
4.12. Teknik Analisis Data.....	51
4.12.1. Analisis Deskriptif	51
4.12.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.13. Uji hipotesis	52
4.13.1. Uji Simultan (Uji F).....	53
4.13.2. Uji Parsial (Uji t).....	53
4.13.3. Uji Koefisien Determinasi r^2	54
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1. Gambaran Umum Organisasi.....	55
5.1.1. Sejarah Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang.....	55
5.2. Visi Misi Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang.....	57
5.3. Struktur Organisasi	58
5.4. Jenis – Jenis Pelayanan	59
5.5. Deskripsi Data.....	60
5.6. Karakteristik Responden.....	60
5.6.1. Jenis Kelamin.....	60

5.6.2.	Usia Responden.....	61
5.6.3.	Lama Masa Bekerja	62
5.6.4.	Pendidikan Responden.....	63
5.6.5.	Peranan/Jabatan.....	64
5.7.	Analisis Deskripsi Variabel	64
5.7.1.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)	65
5.7.2.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	69
5.7.3.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
5.8.	Uji Validitas	76
5.9.	Uji Reliabilitas	78
5.10.	Uji Asumsi Klasik.....	78
5.10.1.	Uji Normalitas.....	79
5.10.2.	Uji Multikolinieritas.....	80
5.10.3.	Uji Heterokedastisitas	81
5.11.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.12.	Uji Hipotesis	84
5.12.1.	Uji Simultan (Uji f).....	85
5.12.2.	Uji Parsial (Uji t).....	85
5.12.3.	Koefisien Determinasi (r^2).....	87
5.13.	Pembahasan.....	87
5.13.1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88
5.13.2.	Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
5.13.3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	90
BAB VI PENUTUP		92
6.1.	Kesimpulan	92
6.2.	Saran	93
6.3.	Keterbatasan Penelitian.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....		95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Periode Tahun 2022	5
Tabel 1. 2 Tugas Pelayanan Pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Periode Tahun 2022	8
Tabel 1. 3 Rata-Rata Absensi Pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Pada Bagian Unit Rawat Inap Periode Juli – Desember Tahun 2022	9
Tabel 2. 1	35
Tabel 4. 1 Skala Penilaian Jawaban Angket	44
Tabel 4. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 5. 1 Jenis – Jenis Pelayanan Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinran	59
Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 5. 3 Usia Responden.....	61
Tabel 5. 4 Lama Bekerja Responden	62
Tabel 5. 5 Pendidikan Responden	63
Tabel 5. 6 Jabatan Responden	64
Tabel 5. 7 Range Skor Variabel	65
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 5. 11 Uji Validitas	77
Tabel 5. 12 Uji Reliabilitas	78
Tabel 5. 13 Uji Normalitas.....	79
Tabel 5. 14 Uji Multikolinieritas	81
Tabel 5. 15 Uji Glesjer	82
Tabel 5. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 5. 17 Hasil Uji Simultan (uji f)	85
Tabel 5. 18 Hasil Uji Parsial (uji t)	86
Tabel 5. 19 Uji Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Model Konsep Kerangka Konseptual	38
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang..	58
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	99
Lampiran 2	100
Lampiran 3	104
Lampiran 4	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan. Salah satu peran penting dari manajemen sumber daya manusia adalah mengevaluasi kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan melalui peran sumber daya manusia dalam mengatur operasional perusahaan. Dalam menjalankan usahanya perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15% (Amir, 2015). Berdasarkan persentasi tersebut, maka manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016). Karyawan selain diharapkan mampu mempunyai kecakapan, kemampuan, keahlian, juga mampu dan bersungguh-sungguh dalam bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti dengan etika dan disiplin kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu salah satu fungsi penting manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat berguna untuk memberikan bimbingan dan juga penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di sebuah perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2014), disiplin kerja ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga menjadi salah satu aspek tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Semua tindakan seorang pekerja, termasuk memenuhi tugasnya harus konsisten dengan standar profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin kerja yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab pada tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Selain kedisiplinan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan. Menurut Nitisemo (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Karyawan akan mampu melaksanakan tugas atau kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan yang nyaman, bersih, dan baik dapat mendorong karyawan semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Contoh lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keselamatan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi struktur tugas, desain pekerjaan, model kolaborasi, model kepemimpinan dan budaya organisasi. Kesenjangan lingkungan tidak dapat dipisahkan, karena keduanya harus seimbang, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu gabungan dari kemampuan suatu usaha dan kesempatan kerja yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan guna mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan menjadi asset yang sangat berharga yang perlu dibina dan diperhatikan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus

memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia agar menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi. Kinerja karyawan sendiri akan mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi kepada sebuah organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sesuai standar dan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016), kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan termotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

Disuatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang sangat penting karena tanpa kinerja, tujuan dari perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Karena kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia, yang dimana manusia merupakan komponen yang sangat penting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha yang sebagian besar ditentukan oleh manusia itu sendiri dalam bekerja. Jadi dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan menaati aturan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari faktor individu dan faktor organisasi. Selain faktor individu dan juga organisasi faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena

karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Penelitian ini mengambil objek pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang yang merupakan rumah sakit yang berada di Jl. A.Abdullah No. 1-3, Kabupaten Pinrang. Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah ini bergerak dibidang pelayanan kesehatan, yang dimana harus mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya, yang sesuai dengan visi dan misinya yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Adapun penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Periode Tahun 2022

Unit	Nilai	Rata-Rata Nilai	Nilai Huruf
UGD (unit gawat darurat)	> 95 (sangat baik) 86-95 (baik) 66-85 (cukup) 51-65 (kurang) < 50 (sangat kurang)	90	B

Unit	Nilai	Rata-Rata Nilai	Nilai Huruf
Unit Rawat Inap	> 95 (sangat baik) 86-95 (baik) 66-85 (cukup) 51-65 (kurang) < 50 (sangat kurang)	86	B
Unit Kebidanan	> 95 (sangat baik) 86-95 (baik) 66-85 (cukup) 51-65 (kurang) < 50 (sangat kurang)	89	B
Unit Farmasi	> 95 (sangat baik) 86-95 (baik) 66-85 (cukup) 51-65 (kurang) < 50 (sangat kurang)	82	C
Unit Laboratorium	> 95 (sangat baik) 86-95 (baik) 66-85 (cukup) 51-65 (kurang) < 50 (sangat kurang)	75	C
Unit Rekam Medis	> 95 (sangat baik) 86-95 (baik) 66-85 (cukup) 51-65 (kurang) < 50 (sangat kurang)	87	B

Sumber : Data dari bagian SDM Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat terdapat rata-rata nilai tertinggi yaitu yaitu 90 pada Unit Gawat Darurat, sedangkan rata-rata nilai yang paling rendah yaitu 75 pada Unit Laboratorium. Dengan nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa evaluasi penilaian kinerja karyawan masih belum optimal dan belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aiyiyah Sitti Khadijah Pinrang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal dan mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak Rumah Sakit.

Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tegas, baik dan jelas maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki kesadaran untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Meskipun Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang telah melakukan banyak perubahan namun pada faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja masih belum sepenuhnya optimal. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang terdapat beberapa karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan dan menjalankan tugas yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2 Tugas Pelayanan Pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Periode Tahun 2022

Unit	Tugas	Nilai	Nilai Huruf
Farmasi	Verifikasi barang yang harus segera didistribusikan	3	C
	Menumpulkan data vendor	2	D
	Memonitor order pengadaan	3	C
	Melakukan pencatatan semua data	3	C
	Membantu persiapan pelaksanaan prosedur produksi sesuai SPO	3	C
	Mengevaluasi kualitas fisik barang SPO	3	C
Laboratorium	Melakukan sterilisasi dan desinfeksi	3	C
	Melakukan perbaikan peralatan laboratorium	3	C
Unit Gawat Darurat	Membina hubungan terapeutik dengan pasien/keluarga	4	B
	Melakukan tindakan keperawatan/kebidanan pada pasien	4	B
Unit Rawat Inap	Melakukan tindakan keperawatan/kebidanan pada pasien	4	B
	Menyiapkan pasien untuk pemeriksaan diagnostik, laboratorium, pengobatan dan tindakan	4	B

Sumber : Data dari bagian SDM Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang (2023)

Berdasarkan tabel dari Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang di atas terdapat beberapa tugas yang sudah ditetapkan yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh pegawai masih memiliki nilai yang kurang. Dalam hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih belum optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya yang berkaitan dengan disiplin kerja yang dimana

pegawai masih belum disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dan di selesaikan dengan baik dengan adanya beberapa penilaian yang masih kurang atau belum maksimal. Selain itu terdapat juga adanya beberapa pegawai yang masih sering tidak hadir atau tanpa keterangan, dan mengambil cuti ekstra yang berdasarkan pada pernyataan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1. 3 Rata-Rata Absensi Pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang Pada Bagian Unit Rawat Inap Periode Juli – Desember Tahun 2022

Tenaga Kerja	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Tenaga Kerja 1	9,6	10	10	9,2	7,6	9,1
Tenaga Kerja 2	7,6	10	6,8	8,8	7,6	9,5
Tenaga Kerja 3	5,6	7,3	6,8	7,3	7,6	7,9
Tenaga Kerja 4	6,8	6,9	6,8	7,3	7,3	7,9
Tenaga Kerja 5	8	7,3	8	7,3	7,6	6,6
Tenaga Kerja 6	7,6	7,6	8	8	7,6	7
Tenaga Kerja 7	6,8	7,6	8	8	7,3	7

Sumber : Data dari bagian SDM Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang (2023)

Berdasarkan data rata-rata absensi dari Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang khususnya pada Unit Rawat Inap dapat disimpulkan bahwa masih terdapat tenaga kerja yang dibawah nilai rata-rata yang diharapkan yaitu berada pada angka dibawah tujuh. Selain itu, dari data diatas dapat dilihat bahwa dari ketujuh tenaga kerja yang ada terdapat lima tenaga kerja yang memiliki angka dibawah rata-rata.

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang masih belum sepenuhnya optimal khususnya pada Unit Rawat Inap yang terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi nilai rata-rata karyawan pada bulan Juli-Desember periode tahun 2022.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan tugas atau kegiatannya secara aman, sehat, optimal, dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan pihak Sri Asty Lestari Amd.Kep sebagai Kepala Unit Rawat Inap. Fenomena permasalahan lingkungan kerja di Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang khususnya pada Unit Rawat Inap yaitu sering terjadi adanya pelayanan yang kurang memuaskan dikarenakan fasilitas-fasilitas yang masih sangat kurang memadai misalnya seperti bel untuk pasien itu tidak ada, selain itu jarak antara nurse stasion dengan kamar perawatan jaraknya lumayan jauh. Dengan adanya permasalahan tersebut dapat membuat ketidaknyamanan dan mengganggu pegawai dalam penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Dapat dilihat dari adanya penjelasan mengenai suasana lingkungan kerja pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang tersebut masih belum optimal dimana dengan kurang kondusifnya tempat kerja. Dengan adanya masalah tersebut maka akan terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah menjaga kebersihan secara teratur, dan membuat tata letak ruangan kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja meningkat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan

tersebut. Jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman maka akan membuat karyawan tidak betah dikantor, sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat berakibat kurang bagus dan tidak tepat waktu. Maka dari itu lingkungan yang buruk juga dapat berdampak negative untuk kinerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang?
2. Apakah Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan ataupun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, masukan dan juga pertimbangan bagi Rumah Sakit Aisyiyah Sitti Khadijah Pinrang untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya lebih baik lagi.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan juga pengetahuan nantinya di dunia kerja. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana dan prasarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah didapatkan selama masa perkuliahan untuk menambah wawasan dan juga pengetahuan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan bab awal dalam penulisan ini yang berisikan tentang latar belakang masalah yang terdapat dalam judul, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan ataupun manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari tinjauan teoritis dan konsep serta tinjauan empirik. Tinjauan teoritis menguraikan tentang teori-teori tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan hubungan antar variabel. Tinjauan empirik menguraikan tentang penelitian terdahulu.

BAB III : KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang kerangka konseptual atau pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB VI : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan yaitu mengenai jenis penelitian dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas serta Teknik analisis data.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan, saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan itu, serta keterbatasan pada penelitian ini.

BAB II

TINAJAUN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

Tinjauan teori merupakan pendekatan teori yang digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan masalah yang terdapat dalam penelitian. Pada bab ini menjelaskan mengenai teori pendekatan, disiplin kerja, persepsi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1. Pengendalian diri (Self Control)

Penelitian ini menggunakan teori *self control* atau pengendalian diri karena dalam penelitian ini membahas mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. *self control* membahas tentang kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi yang positif. Dalam berbagai aspek kehidupan individu sangat memerlukan pengendalian diri yang baik (*self-control*) dapat diartikan sebagai aktivitas pengendalian tingkah laku. pengendalian diri diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mengendalikan perilaku mereka. Pengendalian diri juga merupakan salah satu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat di lingkungan sekitarnya.

Pengendalian diri berkaitan dengan bagaimana individu dapat mengendalikan emosi serta dorongan dari dalam dirinya. Terdapat dua kriteria yang menentukan, apakah control emosi dapat diterima secara sosial

atau tidak. Kontrol diri dapat diterima bila reaksi masyarakat terhadap pengendalian emosi adalah positif. Namun reaksi positif saja tidaklah cukup karena perlu diperhatikan kriteria lain, yaitu seperti efek yang muncul setelah mengontrol emosi terhadap kondisi fisik dan psikis. Kemampuan individu dalam mengendalikan diri memiliki tiga tingkatan yang berbeda-beda individu yang berlebihan mengendalikan dirinya disebut *over-control*, individu yang cenderung bertindak tanpa berpikir Panjang disebut *under-control*, dan individu yang memiliki pengendalian yang baik disebut *appropriate-controll*. Terdapat beberapa jenis-jenis pengendalian diri yaitu :

a. Mengontrol Perilaku (Behavior Control)

Mengontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan.

b. Mengontrol Kognitif (Cognitive Control)

Mengontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasikan, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan.

c. Mengontrol Kepuasan (Decision Control)

Merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini.

2.2. Tinjauan Konsep

Tinjauan konsep merupakan pemikiran dasar yang diperoleh dari fakta peristiwa, pengalaman melalui generalisasi dan berfikir abstrak. tinjauan konsep merujuk pada kerangka yang digunakan untuk mendukung dan memandu penelitian atau analisis suatu topik. bagian ini akan menguraikan teori, konsep atau model yang relevan untuk memahami atau menjelaskan fenomena yang diteliti.

2.2.1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu konsep yang mencerminkan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik, konsisten dan sesuai dengan peraturan, ketentuan dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini merupakan prinsip dasar dalam dunia kerja yang menunjukkan komitmen dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu konsep yang mencerminkan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik, konsisten dan sesuai dengan peraturan, ketentuan dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini merupakan prinsip dasar dalam dunia kerja yang menunjukkan komitmen dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada dan berlaku.

“Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan

karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Drs. H. Sofyan, 2013). Menurut Veithzal (dalam Granthaalayah, 2019), “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”. Menurut Drs. H. Sofyan (2013) “disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma yang telah ditetapkan”. Artinya disiplin bukan merupakan hasil paksaan melainkan harus berasal dari kesadaran seseorang, sehingga pelaksanaan disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi pelanggar tetapi juga terbentuk dari rasa tanggung jawab.

Menurut Nugraheni et al., (2022) “dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat diperhatikan agar pimpinan perusahaan dapat memperhitungkan kinerja karyawannya, dan apakah karyawan dalam bekerja akan menanamkan disiplin kerja”. Menurut Dra. Umi Farida, MM et al (2016) “kedisiplinan sangat penting, karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, kesadaran, kepatuhan, ketaatan seseorang dalam mematuhi sebuah peraturan dan norma-norma

sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertujuan agar lebih tertib dan lancar dalam pelaksanaan kegiatannya, sehingga diharapkan setiap pegawai mampu menunjukkan disiplin kerja yang baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari disiplin yaitu untuk memastikan bahwa karyawan mampu bersikap sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2016), maksud dan terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja yaitu terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum : Demi memastikan keberlangsungan perusahaan yang sesuai dengan konsep perusahaan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus yaitu :
 - a) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan peraturan manajemen.
 - b) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Karyawan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka waktu Panjang maupun jangka waktu pendek.

Berdasarkan dari uraian tujuan disiplin diatas dapat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar para karyawan dapat menaati segala peraturan dan juga kebijakan yang berlaku di perusahaan, serta karyawan juga mampu menaati segala norma-norma yang berlaku. Disiplin dapat membantu karyawan agar lebih produktif dalam bekerja dan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik agar menghasilkan pencapaian yang lebih baik lagi

3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (dalam Rizky Eka 2018), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yan telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat

menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan. Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya merasa puas dengan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, namun juga memerlukan perhatian yang besar dari manajemen.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang ada pada diri setiap karyawan terhadap peraturan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam perusahaan disiplin sangat diperlukan baik individu maupun oleh organisasi yang bersangkutan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat absensi. Salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat disiplin pegawai adalah semakin tinggi tingkat frekuensi kehadiran atau semakin rendah ketidakhadirannya maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut.
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan. Pegawai yang menaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan akan selalu menaati pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjamin kenyamanan dan kelancaran kerja.
- 3) Penggunaan waktu secara efektif. Diharapkan pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa membuang banyak waktu.
- 4) Etika kerja. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Etika merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin kerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.
- 5) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.

2.2.2. Persepsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan psikologi dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman.

Menurut Affandi (dalam Dewi Ratnasari et al., 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dalam lingkungan kerja tersebut terdapat beberapa fasilitas yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan kerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Khaeruman et al., (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, selain itu lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini” (Dr. Umi Farida, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan kerja yang dirasakan para karyawan pada saat bekerja dan melaksanakan tugasnya sehari-hari, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (temperature,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

- 2) Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja, atau dengan bawahan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karyawan dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi, lingkungan dan kebijakan perusahaan yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Khaeruman et al., 2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan, yaitu :

- 1) Warna. Warna merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, maka akan memberikan rasa kegembiraan dan ketenangan dalam bekerja
- 2) Kebersihan. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Temperatur. Dalam keadaan normal suhu setiap anggota tubuh manusia berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan

normal dengan system tubuh yang sempurna agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

- 4) Penerangan. Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian misalnya seperti kaca jendela, ventilasi dan lain-lain.
- 5) Sirkulasi udara. Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan, apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.
- 6) Kebisingan. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena dengan adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- 7) Tata ruang. Tata ruang merupakan penataan yang terdapat di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2013), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Suasana Kerja. Suasana kerja adalah kondisi di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan tersebut.
- 2) Hubungan Antar Rekan Kerja. Hubungan antar rekan kerja merupakan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tanpa adanya saling persekongkolan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi seorang karyawan untuk tetap bertahan di organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.

- 3) Hubungan Antara Bawahan Dengan Pemimpin. Hubungan antara bawahan dan pimpinan merupakan hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan pimpinan di tempat kerja . hubungan yang dan harmonis dengan manajemen tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Tersedianya Fasilitas Kerja. Fasilitas adalah sarana yang memperlancar usaha dan mempercepat kerja untuk mencapai tujuan. Fasilitas yang dimiliki perusahaan sangat diperlukan sangat diperlukan bagi karyawannya untuk dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang tersedia meliputi alat-alat kerja seperti meja, kursi, computer, printer, dan benda lainnya.
- 5) Keamanan. Untuk menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja dalam kondisi aman, perhatian harus diberikan pada keselamatan kerja. Keamanan kerja mencakup keamanan fisik, informasi, finansial computer. Oleh karena itu faktor keamanan harus diperhatikan.

2.2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada cara kerja karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja, serta sejauh mana mereka mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan keseluruhan perusahaan.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada cara kerja karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja, serta sejauh mana mereka mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan keseluruhan perusahaan.

Kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau organisasi. Kinerja atau prestasi karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai untuk melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga sering diartikan sebagai pencapaian karyawan dalam bekerja. Pencapaian tersebut juga harus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian setiap karyawan berbeda tergantung dari kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan atau individu.

Menurut Affandi (dalam Rizky Pahlawan, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentangan dengan moral dan etika.. “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu orang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut memenuhi sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan” (Dr. Enny Widyaningrum, 2020).

Dari pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang tidak bertentang dengan moral dan etika, dimana hasil kerja diperoleh secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi, lingkungan ataupun kebijakan perusahaan yang ikut mempengaruhi kinerjanya. Menurut Dr Mahmuda (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan begitupun sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar.

- 4) Kepribadian. Kepribadian atau karakter yang dimiliki setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 6) Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Dalam hal ini disiplin kerja berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi, yang dapat menghasilkan hasil kualitatif, hasil kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan, atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Menurut Robbins (2016) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas, dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati kata sempurna, dalam artian yaitu menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam artian jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, yang dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

- 4) Efektifitas, dimana tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Darmawan (dalam Febyolla, 2016), terdapat 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja antara lain :

- 1) Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah moneter, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Timeliness, lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Cost effectiveness, besarnya penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Need for supervision, kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu adanya supervise untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

- 6) Interpersonal impact, kemampuan seseorang untuk memelihara harga diri, nama baik dan juga kemampuan kerja sama antara sesama rekan kerja dan bawahan.

2.2.4. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel merujuk pada bagaimana dua atau lebih variabel berkaitan atau berinteraksi satu sama lain dalam suatu penelitian atau konteks. Variabel adalah atribut atau elemen yang dapat bervariasi atau berubah, dan dalam penelitian ilmiah atau analisis data, kita sering mencari untuk memahami hubungan antara variabel-variabel ini.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap kesediaan dan sukarela seseorang dalam menaati peraturan dan seluruh norma social yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Sikap seseorang yang sadar akan tugas dan tanggung jawab merupakan sikap sadar akan pentingnya kedisiplinan. Sikap utama dari disiplin sendiri yaitu meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga.

Menurut Nurcahyo (dalam Bayu Pamungkas et all., 2023), disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Tanpa disiplin kerja maka peraturan atau ketentuan organisasi akan diabaikan atau sering dilanggar dan pegawai akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin

kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin kerja yang lemah akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Raharjo (dalam Gina Octaviani et al., 2022), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini disiplin kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghambat dan memperlambat perusahaan dalam menacapai tujuannya. Tujuan ini dapat terjadi jika prestasi kerja dan efisiensi kerja meningkat. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, yaitu tidak akan terjadi keterlambatan dalam melaksanakan tugas karena akan menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Maka dari itu disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan dan berdampak pada perusahaan. Menurut Soetjipto (2012), pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk

terhadap kinerja karyawan. kemudian Soetipjo membagi dua dimensi utama yang digunakannya, yaitu :

- 1) Tingkat perubahan. Tingkat perubahan akan menunjukkan tingkat stabilitas lingkungan yang diukur pada skala laju perubahan yang tetap dan perubahan dimensi.
- 2) Tingkat Homogenitas. Tingkat homogenitas akan menunjukkan sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur oleh organisasi yang dikatakan berada dalam keadaan ketidakpastian jika organisasi menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Menurut siadari (dalam Aglam Syah, 2022), lingkungan kerja yang tidak memadai atau buruk dapat mempengaruhi dan menurunkan kinerja dan akhirnya akan menurunkan motivasi kerja pada karyawan. Sedangkan menurut Astuti (dalam Aglam Syah, 2022), dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Mengidentifikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3. Tinjauan Empirik

Pada tinjauan empirik berisi tentang penelitian terdahulu yang merupakan bagian penting dalam penyusunan penelitian ini sebagai dasar penelitian. Mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik dari penelitian ini.

2.3.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI, TAHUN PENELITIAN, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL DAN METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Nunu Nurjayanti (2021) (Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Darmadi (2020) (Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang kelapa dua gading serpong kab. Tangerang)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif.	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

NO	NAMA PENELITI, TAHUN PENELITIAN, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL DAN METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
3	<p>Daspar (2020) (Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Sarah Dwi Kusmiyatun (2021) (Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Dewi Ratnasari (2021) (Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi)</p>	<p>Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi.</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Muhammad Emil, Erwin DS (2021) (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat jambi timur kota jambi)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

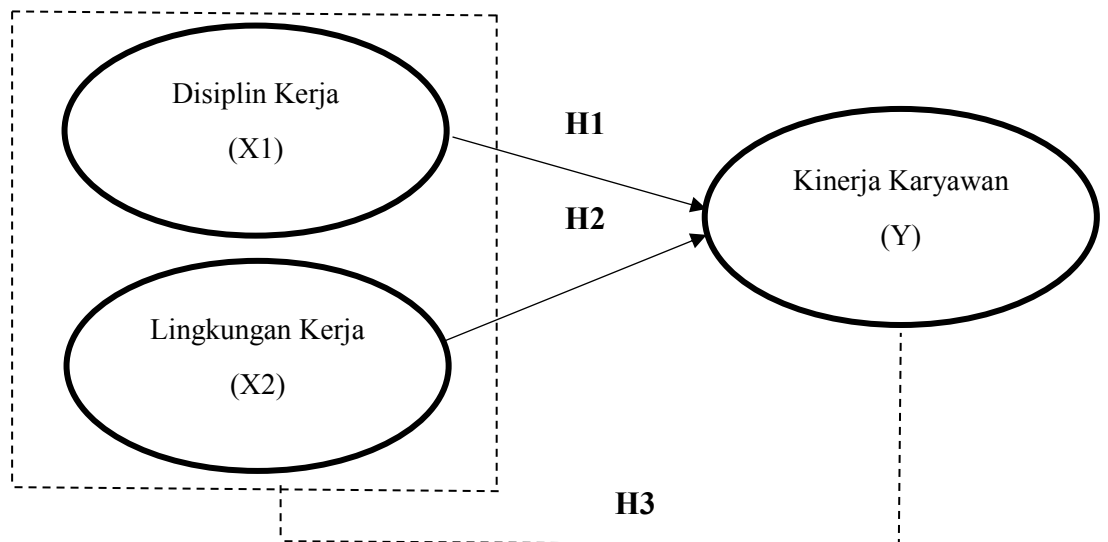
NO	NAMA PENELITI, TAHUN PENELITIAN, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL DAN METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
7	<p>Granthaalayah (2019) (The effect of work environment on employee performance through work discipline)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
8	<p>Arif Maulana, Firan Fahriz, Gusli Chidir, Joni Iskandar (2023) (The essence of the influence of work environment on employee performance : A narrative literature riew)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Metode penelitian yang digunakan yaitu metode naratif literatur riew</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
9	<p>Putri Novia Sari (2023) (Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Security Operation Group Indonesia)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10	<p>Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Sriathi, I gusti Made Suwandana (2022) (The effect work environment, work discipline, and work motivation on employee performance in manufacturing company)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan atribusi</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual/Berpikir

Setiap pemikiran memerlukan alur atau konsep untuk memudahkan berkembangnya pola pikir, oleh karena itu kerangka berpikir harus dibuat. Menurut Sugiyono (2013:60) “kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independent dan dependen”. Sedangkan dalam buku business research uma Sekaran (1992), megemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran atau alur berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Model Konsep Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> = Parsial

-----> = Simultan

3.2. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis adalah bagian penting yang membantu menjelaskan dasar logis dan tujuan dari sebuah penelitian yang direncanakan. Hal ini memberikan kerangka kerja untuk penelitian dan memberikan gambaran tentang apa yang diharapkan. “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” (Sugiyono, 2013:64). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka dari itu hipotesis dari penjelasan tersebut yaitu:

H_1 = Diduga disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

H_2 = Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

H_3 = Diduga disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ((Y)