

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Ni Made Diah Yudiningsih, (2016), “Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan”	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin (X2) berpengaruh positif Variabel Kinerja (Y)
2	Hiskia Jonest Runtuuwu (2015) “Pengaruh Disiplin, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado”	Disiplin Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda, Koefesien Determinan, Uji F	Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan analisis disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Gitahi Njenga Samson (2015), "Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees in Nakuru Town"	Workplace Environment (X), Employee Performance (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan jurnal tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu antara lain :

- a) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih (2016), variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Dan perbedaannya adalah penelitian terdahulu dilakukan penelitian pada kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten

Buleleng. sedangkan penelitian ini dilakukan pada UD. Aries Motor Putra Peterongan.

- b) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riskia Jonest Runtunuwu, (2015), variabel yang diteliti yaitu Disiplin kerja (X1) dan Penempatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pegawai. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu bertempat di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado sedangkan penelitian ini bertempat pada UD. Aries Motor Putra Peterongan.
- c) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gitahi Njenga Samson (2015) Variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat pada Bank Umum di Kota Nakuru dan penelitian ini bertempat pada UD. Aries Motor Putra Peterongan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu 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 social yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a) Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b) Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

- c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

2.2.2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang

dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik:

- a) Pencahayaan
- b) Sirkulasi Udara
- c) Warna
- d) Kebersihan
- e) Keamanan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik

yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya.

Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.

Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam

organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

2.2.3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Hariandja, (2008:195). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2009:97).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari

lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2011:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin (2006) indicator kinerja karyawan sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah dalam jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan 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.

2.2.4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Variabel Disiplin Kerja Dengan Variabel Kinerja

Secara teoritis disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Hasibuan, 2005:193 yang dikutip oleh Utami (2014) mengatakan kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. .

Sebagaimana hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih (2016), menunjukkan bahwa secara parsial adanya

hubungan positif dan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kota Buleleng.

b. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Variabel Kinerja

Secara teoritis lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam organisasi. dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbin (2002:36), yang dikutip oleh Nela (2014) lingkungan kerja non fisik yang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meningkatnya lingkungan kerja non fisik karyawan menunjukkan karyawan mampu berinteraksi dengan sesama karyawan maupun dengan atasan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtunuwu (2015), menunjukkan bahwa secara parsial adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Dinas Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

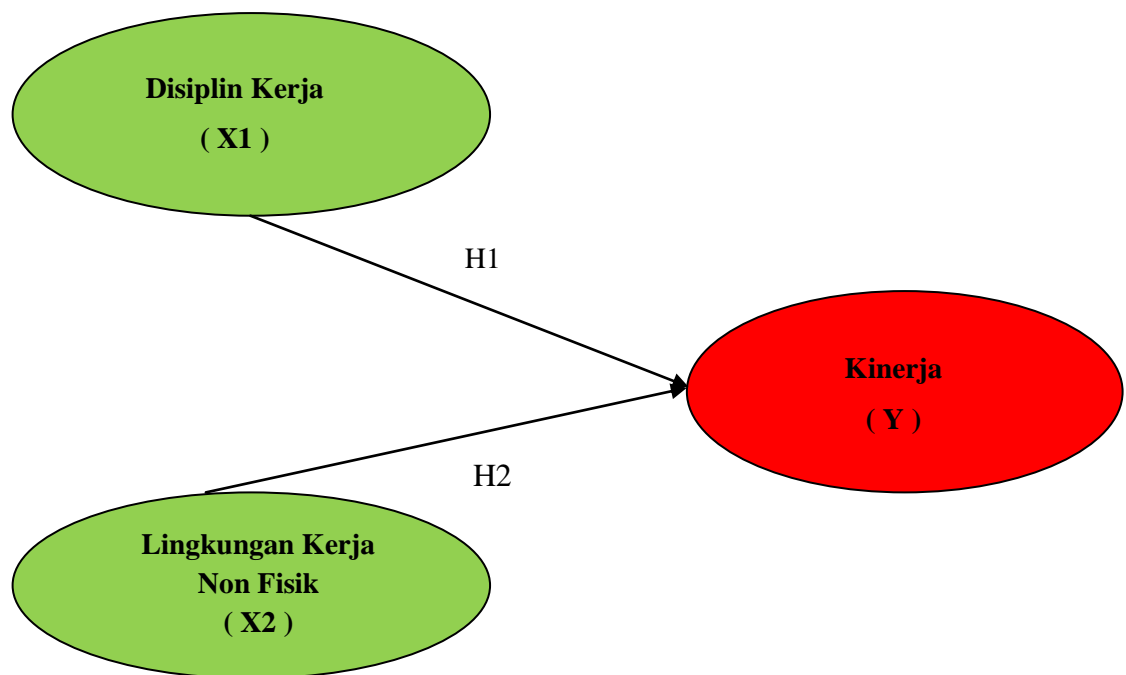
2.3. Kerangka Konseptual

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pendukung oleh karyawan dalam mencapai kinerja karyawan. Menurut Sutrisno, 2011 Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan agar suasana yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Pencapaian kinerja karyawan yang optimal, UD Aries Motor Putra Peterongan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja disekitarnya. Pelaksanaan kedisiplinan yang dijalankan didalam UD Aries Motor Putra Peterongan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan mentaati ketentuan-ketentuan dalam pelaksanaan kedisiplinan yang harus dilakukan dan upaya pelaksanaan kedisiplinan karyawan ini, akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efesien, sehingga akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang tinggi diperoleh jika seorang karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja non fisik, semakin meningkat kinerja karyawan. Kerangka konsep digambarkan dalam sebuah bagan atau model analisis sebagai berikut:



2.4. Hipotesis

Dari pernyataan di atas bahwa dapat dinyatakan sebagai berikut :

H1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.