

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah dan “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:77) pada dasarnya ada faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan

kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta dilakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e. Pengawasan

Pengawasan yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus

selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:80), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:194) sebagai berikut:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.

4) Tingkat absensi, menyangkut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga mengurangi absensi pegawai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sadarmayati (2013:26) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:105) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:40) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan kerja, pelayanan karyawan yaitu pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi serta kondisi kerja yaitu penerangan, udara, suara bising dan keamanan kerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, atau pun dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik dengan begitu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara 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) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan didalam 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 produktivitas kerja.

2.1.2.4 Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009:269) disebutkan yaitu:

1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009:269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertical yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009:276) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antara bawahan atau antar pimpinan.

Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang dikemukakan oleh Soetjipto (2008:87) lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Maryoto (2000), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:81) adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaninya). Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas yang memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran yang memadai dengan kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di perusahaan.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010:191) antara lain:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjakan tugas kerjanya.

4) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuanseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Aditya Nur Pratama (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Angkasa Leathers)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Leathers.
2	Taufiq (2012), pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta disiplin kerjakerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Disiplin kerjaKerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Ganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta disiplin kerjakerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Tri Widari (2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Ganda	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)
4	Mega Arum Yunanda (2011), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi ganda	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerjaterhadap kinerja(H1)
5				

Sumber : Jurnal acuan yang digunakan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824). Menurut Hasibuan (2015:66), disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka

tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

Menurut penelitian oleh Triwidari (2016) menyatakan bahwa baik simultan maupun parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta).

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

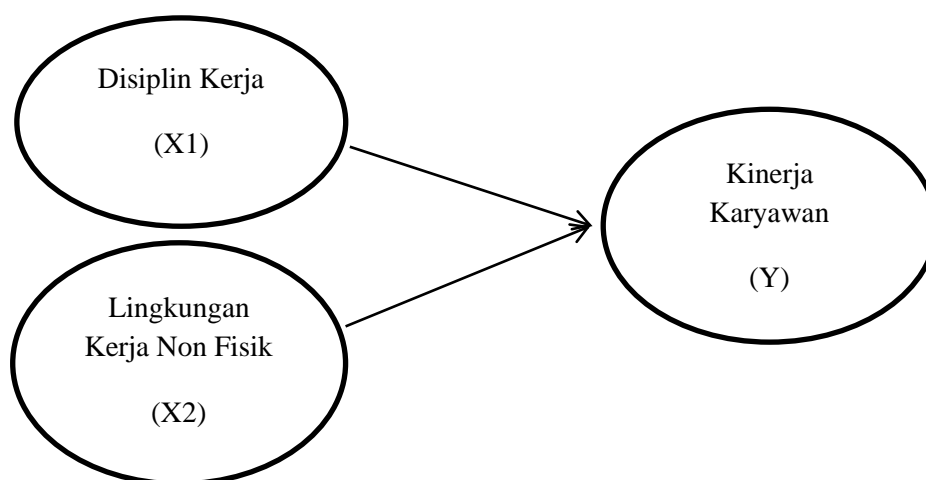
Menurut penelitian oleh Aditya (2012) menyatakan bahwa baik simultan maupun parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.Razer Brother.

2.4 Kerangka Penelitian

Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi dan mampu bersaing serta berkompetisi secara global. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan

mengoptimalkan peran serta tingkat kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor fundamental dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi tau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik rendah serta pemberian fasilitas-fasilitas yang baik dan sanksi yang ringan tentu akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kinerja karyawan dalam bekerja tentunya ia akan terdisiplin kejadian berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Dengan demikian kinerja karyawan dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.