

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu komponen penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Perihal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal prestasi kerja. Maka perusahaan harus bisa memperhatikan lingkungan dan disiplin kerja karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan akan berhasil jika tenaga kerja produktif dan berprestasi dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik sesuai untuk bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutikno, (2010) menyatakan bahwa tidak ada

seorangpun yang dapat mencapai prestasi yang berhasil tanpa kerja keras dalam disiplin yang luar biasa dan ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu pegawai berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggungjawab, kemampuan melaksanakan untuk mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan bahkan melebihi dari target tertentu.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi. Salah satu factor menurunnya prestasi kerja ialah lingkungan kerja.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan rasa nyaman memungkinkan para karyawan untuk berkerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Bila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain lingkungan kerja yaitu disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmat hidayat dkk, (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok. Hasil dari penelitian ini

menyatakan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok.

Kedisiplinan ialah fungsi operatif bagi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sastrohadiwiryono (2007) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya

PT. Jaya Beton Indonesia Medan ialah industri yang berdiri tahun 1978 selaku suatu kerjasama Pembangunan Jaya serta Sumitomo Construction yang bergerak dalam bidang industri beton pracetak. Mempersiapkan bahan beton buat proyek Inalum- peleburan aluminium di Kuala Tanjung, Asahan, Sumatera Utara. Industri ini pula peka terhadap pergantian, baik di sisi manajemen ataupun pertumbuhan teknologi. Sumberdaya industri ini ialah hasil binaan secara sistematis dari dalam yang dikombinasi dengan sebagian orang dari luar, sebagian besar tenaganya berkembang dari dalam lewat sistem pengembangan SDM yang terencana.

Prestasi kerja bisa mendorong PT. Jaya Beton Indonesia Medan mempunyai kinerja yang baik pada waktu yang akan datang . Apabila tiap karyawan di perusahaan mempunyai prestasi yang baik, hingga PT. Jaya Beton Indonesia Medan hendak memiliki kinerja yang terus menjadi baik. Perihal ini hendak

tingkatkan kemajuan PT. Jaya Beton Indonesia Medan. Karyawan yang mempunyai pemahaman dalam mendisiplinkan diri hendak membuat prestasi kerja yang sangat baik.

Untuk mewujudkan perihal tersebut bukanlah perkara yang mudah, pada kenyataannya karyawan mempunyai kekurangan dalam berkerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan.

Sementara itu hasil wawancara dengan karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Medan penulis menemukan adanya masalah terkait kinerja : antara lain, disiplin kerja pada karyawan yang masih kurang, sehingga menyusutnya prestasi kerja karyawan, disiplin kerja menyusut beberapa pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Dan kuantitas karyawan yang dinilai kurang untuk mendukung penyelesaian pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja diharapkan peningkatan kinerja karyawan akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam mewujudkan peningkatan prestasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dilatar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Menurunnya prestasi kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan
2. Prestasi karyawann pada PT.Jaya Beton Indonesia Medan belum optimal sehingg kurang efektif dan efesien dalam bekerja
3. Kurangnya disiplin dalam bekerja membuat menurunnya prestasi kerja.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih focus mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu penulis membatasi masalah yang hanya berkaitan dengan “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan”

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis maka merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Medan ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Medan ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk memperdalam pengetahuan peneliti dan lebih memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi

bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang dilakukan perusahaan.

3. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah masukan agar meningkatkan prestasi kerja.

4. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

## **2. 1 Uraian Teoritis**

Uraian teoritis ini menjelaskan beberapa konsep teori tentang variable-variable penelitian. Adapun variable yang dibahas yaitu; Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

### **2. 1. 1 Lingkungan Kerja**

#### **2. 1. 1. 1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif membagikan rasa nyaman serta membolehkan para karyawan buat bisa berkerja maksimal

Menurut (Nitisemito 2008; Sunyoto, 2008) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawankaryawan yang berada ditempat kerja tersebut.



Menurut (Yudianto & Ardianto, 2018: 19) lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik atau non fisik. Lingkungan kerja tersebut mencakup ikatan kerja yang tercipta antara sesama pegawai dan ikatan kerja antar bawahan serta atasan dan lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan Kerja merupakan salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang wajib jadi atensi oleh pihak manajemen. Dalam konteks industri manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam aktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik 10 secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan adalah salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi :

- a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yakni : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan Kerja yang tidak tenang atau bising bisa menimbulkan pengaruh tidak baik yakni ketidak tenangan dalam bekerja.

- c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk kemajuan karir di industry.

- d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang memadai adalah hal pertama yang harus dilakukan untuk memberikan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat kerja.

Menurut Nitiseminto dalam Kusuma (2013:21-23) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, Antara lain :

1. Warna

Ini adalah faktor terpenting dalam meningkatkan efisiensi karyawan. Secara khusus, warna dapat mempengaruhi kondisi jiwa mereka. Dengan mengaplikasikan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya, Anda dapat menjaga kesenangan dan ketenangan pikiran saat bekerja dengan karyawan.

2. Kebersihan

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan terus merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan

hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

### 3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

### 4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

### 5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

### 6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

### 7. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.1.3 Manfaat Lingkungan kerja**

Manfaat Lingkungan Kerja Menurut Arep (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Eka Wida Faida (2019) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Ringkas

Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.

b. Rapi

Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.

c. Bersih

Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

d. Merawat

Selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama

e. Rajin atau disiplin

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan fungsi operatif bagi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sastrohadiwiryono (2007) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009:97) Kedisiplinan kerja adalah alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu

kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2014) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan.

Menurut (Setiawan, 2013) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya : Hadir Tepat Waktu, Mengutamakan Presentase Kehadiran, Mentaati Ketentuan Jam Kerja, Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien, Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya, Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi, Memiliki sikap yang baik dan kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, apabila para karyawan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan kepada perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai, maka karyawan dapat bekerja dengan tekun dan tenang, serta karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya apabila karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak memadai atau tidak sesuai, maka karyawan akan mencari tambahan penghasilan dari luar, itu akan menyebabkan karyawan sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena didalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan 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.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.



Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarakan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara Prabu (2013:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggekan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatuhkan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

### **2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya 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. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator Disiplin Kerja Menurut H. Melayu Hasibuan (2008 :194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan: tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan pimpinan : teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parobawahannya.
- c. Balas jasa : balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- d. Keadilan : keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.
- e. Ketegasan : ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

### **2.1.3 Prestasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas serta mutu yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutikno, (2010) menyatakan bahwa tidak ada seorangpun yang dapat mencapai prestasi yang berhasil tanpa kerja keras dalam disiplin yang luar biasa dan ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu pegawai berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab, kemampuan

melaksanakan untuk mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan bahkan melebihi dari target tertentu.

Menurut Hasibuan (2012), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Menurut Riva'i (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Selanjutnya (Handoko, 2007:135) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dari definisi para Para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja adalah catatan hasil Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sebagai Hasil dari implementasi yang sukses Tugas yang diberikan kepadanya Berdasarkan keterampilan Pengalaman, kejujuran, dan kedalaman Periode tertentu.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Prestasi Kerja**

Menurut Byar dan Rue mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/taks perceptions, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntunan.

#### **2.1.3.3 Jenis-jenis Penilaian Prestasi Kerja**

1. penilaian hanya oleh atasan
  - a. Cepat dan langsung.
  - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
  - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
  - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
  - a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
  - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- a. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
- a. Mungkin terlalu subjektif.
  - b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

#### **2.1.3.4 Pengukuran Prestasi Kerja**

Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Dharma mengemukakan bahwa, pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan tiga hal yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah:

- a. Pengukuran kuantitas, meliputi pengukuran terhadap keluaran atau output dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau jumlah hasil kerja yang dihasilkan.
- b. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” atau kualitas dari hasil pekerjaan yaitu seberapa baik pekerjaan yang telah dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, berkaitan dengan waktu dalam pengerjaan tugas karyawan

### 2.1.3.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014;135) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan- keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap pretasi kerja masalalu.

d. Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan Latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan- keputusan karier, yaitu tergantung jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan proses staffing



Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak-akurat informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan- kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana- rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek memungkinkan merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan- keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan- tantangan Eksternal

Kadang- kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, Kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

### **2.1.3.6 Indikator Prestasi Kerja**

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator prestasi meliputi :

- a. Kualitas pelayanan (Quality of work)  
yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b. Komunikasi (Communication)  
yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c. Kecepatan (Promptness)  
yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (Capability)  
yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin .
- e. Inisiatif (Intiative)  
yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Kajian Pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Kajian penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja.

### **Tabel 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No.	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
1	Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid. (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PEMKAM bondowoso)	Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso
	Moh Faisal Rahman, Muhammad Mansur, dan Fahrurrozi Rahman (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM kabupaten sumenep	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM kabupaten sumenep
3	Moh. Amir Fiqi (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiara Abadi pamekasan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan.

No.	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
4	Vivi Naila Sari (2019)	Pengaruh lingkungan, disiplin, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Pt. Pegadaian (persero) Kota Padang	Lingkungan, disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Pt. Pegadaian (persero) Kota Padang
5	Handry Sudiartha Athar (2020)	Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan selong kabupaten Lombok timur	Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan selong kabupaten Lombok timur

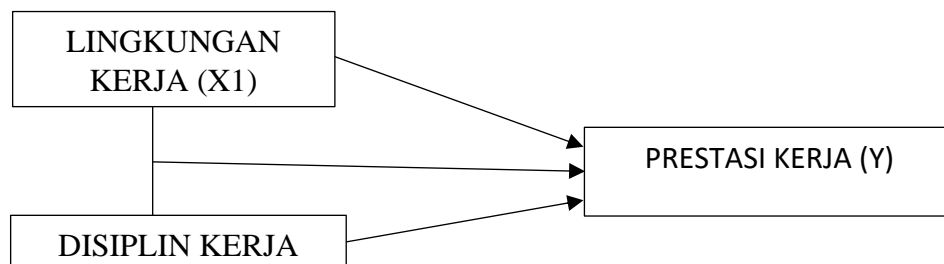
### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah konsep mendasari penelitian yang akan dilakukan, kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah hubungan antara

konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran atau mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent, yaitu pengaruh lingkungan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk pengembangan hipotesis, kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar:



**Kerangka konseptual**

**Gambar 2.1**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka dapat diajukan hipotesispada penelitian ini antara lain:

- H1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan
- H2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia
- H3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan