

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan kesatuan dalam suatu organisasi kesehatan fungsional yang menjadi salah satu dari banyaknya pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga dalam membina peran serta masyarakat, serta dapat memberikan pelayanan secara menyeluruh maupun terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam membentuk suatu kegiatan pokok.

Kemajuan teknologi membawa perubahan besar didalam bidang kehidupan salah satunya didalam bidang kesehatan. Puskesmas salah satunya termasuk kedalam iklim untuk kesehatan masyarakat. Penelitian ini menjadikan kinerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Hamparan Perak, yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melayani kepentingan orang banyak.

Kinerja setiap karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kesuksesan dan kemajuan sebuah organisasi maupun perusahaan. dapat dilihat semakin bagusnya kinerja karyawan maka semakin berdampak baik pada perkembangan organisasi. Begitu juga sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak negatif bagi perusahaan maupun organisasi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai disuatu organisasi diantaranya yang bersumber dari organisasi itu sendiri dan bersumber dari individu itu sendiri. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing ataupun tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Robbins dan Judge (2013:555) kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang mereka tangani dengan sikap yang positif dan menunjukkan kepada karyawan ditempat bekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* didalam prestasi kerja karyawan atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Fenomena terhadap kinerja pada pegawai berdasarkan wawancara ditemui di UPT Puskesmas Hamparan Perak, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai seperti tidak sedikit dari masyarakat setempat mengeluh atas keterlambatan dan kurang tanggapnya pegawai puskesmas didalam memberikan pelayanan terhadap pasien atau masyarakat sehingga banyak dari

masyarakat yang ingin berobat harus menunggu terlalu lama untuk diperiksa dan hal ini menimbulkan ketidaknyamanan pasien atau masyarakat yang berobat ke puskesmas. Dan masih terdapat pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, dan masih ada pegawai yang menunggu perintah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak pada tidak maksimalnya kinerja yang didapatkan oleh perusahaan atau organisasi. Mengendalikan ataupun menggerakkan manusia agar dapat mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, makhluk yang bermartabat, yang mempunyai keinginan dan harapan.

Dalam meningkatkan suatu kinerja setiap pegawai maka didalam organisasi perlu megutahui apa saja yang menjadikan faktor utama yang dapat memicu suatu dorongan untuk para pegawai dalam bekerja salah satunya adalah dengan memberikan peraturan kedisiplinan dalam bekerja kepada setiap pegawai. Disiplin kerja merupakan aturan yang harus ditaati seluruh pegawai, baik itu secara waktu atau pun tugas yang diberikan. Semakin disiplin pegawai maka pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan cepat dan hal ini akan mendorong kinerja yang bagus dari pegawai dan akan memberikan dampak positif terhadap organisasi.

Menurut Siswanto (2013:291), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, serta patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis peserta sanggup dalam

menjalankannya. Serta tidak dapat mengelak menerima sanksi-sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016:89), Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan tersebut dalam menaati prosedur kerja yang ada atau Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi.

Rendahnya tingkat disiplin kerja di UPT Puskesmas Hamparan Perak memunculkan beberapa berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala puskesmas fenomena yang terjadi seperti masih banyak pegawai yang terlambat datang kepuskesmas dan juga pulang kerja sebelum jamnya. Sehingga hal ini menyebabkan beberapa pegawai yang mempunyai kehadiran yang rendah sehingga kurang mematuhi jam kerja yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Karena kehadiran menjadikan sesuatu yang begitu sangat penting dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.

Kedisiplinan sangat diperlukan dalam meningkatkan kesadaran setiap karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemajuan serta kesejahteraan organisasi maupun perusahaan. Sehingga apabila disiplin kerja tidak memadai, seperti tidak tepatnya waktu dan kurang profesional dalam bekerja, hal itu akan menurunkan kinerja dalam suatu organisasi tersebut secara keseluruhan. Untuk melihat disiplin kerja pegawai UPT Puskesmas Hamparan Perak dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 absensi pegawai puskesmas hampan perak

| Tahun | Jumlah Pegawai | Tanpa Keterangan | Izin | Sakit |
|-------|----------------|------------------|------|-------|
| 2018  | 30             | 12%              | 10%  | 8 %   |
| 2019  | 40             | 20%              | 15%  | 10%   |
| 2020  | 45             | 35%              | 25%  | 30 %  |

*Sumber : puskesmas hampan perak 2022*

Berdasarkan tabel 1.2. diatas dapat diketahui bahwa pegawai puskesmas hampan perak lebih banyak yang alfa atau tanpa keterangan. Hal ini menandakan bahwa pihak puskesmas harus meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawainya Karena kemajuan didalam organisasi dilihat dari disiplin pegawai.

Pengaruh hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung teori dua faktor oleh Barry dan Jay Heizer, Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Karlina, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019) tentang effect of work discipline and work environmentto performance of employees Central General Hospital Dr. Mohammad Hoesin Palembang, Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Dr Mohammad Hosein Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Andriani dan Rahmi Widyanti (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain dengan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam organisasi juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai karena didalam lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mempengaruhi kinerja

pegawai. Lingkungan kerja yang terbilang baik akan sangat berpengaruh terhadap fisik maupun psikis kondisi karyawan dalam bekerja hal ini akan mempermudah karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga dengan sebaliknya bila suatu kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka dari itu hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap suatu kinerja yang dilakukan seorang karyawan. Sesuaian dalam lingkungan kerja biasanya dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Luthans (2015:49), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan juga Lingkungan yang dapat mempengaruhi emosi pegawai. Menurut Nitisemito dalam Nur'aini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan. Adapun fenomena lingkungan kerja yang terjadi di UPT Puskesmas Hamparan Perak seperti kebisingan ditempat kerja yang mana puskesmas berada dipinggir jalan raya sehingga suara kendaraan besar mengganggu aktivitas kerja pegawai. dan juga ada terdapat bau-bau yang tidak sedap di area lingkungan kerja yang bisa saja dikarenakan bau tersebut berasal dari sampah atau hal lainnya. dan masih ada di beberapa ruangan seperti ruang rapat, laboratorium dan apotek yang belum mempunyai pendingin ruangan, kurangnya cahaya matahari yang masuk dan masih terbatasnya alat-alat medis yang tersedia.

Pengaruh hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh Ardana (2012:208), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dan teori dua faktor oleh Barry dan Jay Heizer, menyebutkan lingkungan secara langsung yang berhubungan dengan tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Syukron (2021) tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bagas Kabupaten Klaten, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulizar (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan sebagaimana yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang :

**" Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak ".**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi beberapa Permasalahan sebagai berikut :

- a. Adanya pegawai yang memiliki kehadiran rendah dan kurang mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

- b. Jumlah pegawai yang keluar tanpa izin dalam organisasi masih tinggi setiap tahunnya.
- c. Masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
- d. Masih ada pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugasnya.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpang siuran dalam penelitian ini mengingat keterbatasan penulis, waktu, dantenaga yang dimiliki dan untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang lebih luas dan pembahasan yang tidak terarah maka penulis membatasi pada masalah mengenai " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampanan Perak."

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampanan Perak.
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampanan Perak.
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampanan Perak.



### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi UPT Puskesmas Hampan Perak

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk puskesmas hampan perak dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, dan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna dalam hal disiplin kerjadan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.

- b. Bagi penulis

Bagi penulis diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja di dinas kesehatan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di dalam bangku perkuliahan.

c. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai untuk rekan-rekan mahasiswa lain nya serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dan saling berinteraksi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Tujuan dalam organisasi adalah mencapai suatu tujuan dimana individu-individu tidak mampu mencapainya sendiri tujuannya nya dan harus dilakukan dengan kerjasama. Karena tujuan dari organisasi yaitu mencakup suatu wadah bagi beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, yang mana manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja melainkan juga bekerja secara fikir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa terlepas dari suatu organisasi untuk menciptakan suatu kinerja pegawai yang baik.

Kinerja setiap pegawai sangat harus diperhatikan karena hal ini merupakan salah satu kunci keberhasilan didalam organgisasi. kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. kinerja pegawai berfungsi

untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawandan organisasi serta keuntungan untuk pemberi Kerja Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (Punishment), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga parapegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah di tetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2017:67), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison dkk (2016:176), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2016:67), menyatakan bahwa kinerja istilah dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di caapi oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapaioleh

pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Robbins (2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Robbins (2016:260).

Menurut Sutrisno (2016:172), Menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing ataupun tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Affandi (2018:83), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab nya masing-masing didalam mengupayakan tujuan organisasi secara illegal, dan tidak ada melanggar hukum ataupun bertentangan dengan moral ataupun etika.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari keseluruhan yang dicapai seorang pegawai didalam organisasi. seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya selama bekerja dengan waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi akan sangat membantu untuk mencapai suatu keberhasilan didalam organisasi. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan sehingga karyawan memiliki yang kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), yaitu :

##### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja suatu organisasi, maka ukuran yang baik maupun buruknya suatu kinerja dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai suatu tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

##### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang serta tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada ada dalam suatu organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai suatu 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 suatu organisasi. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi baik atasan maupun bawahan hal ini akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai jika didalam Kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir orang tersebut. Kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dalam organisasi. Dengan ini perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam suatu organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

#### **c. Pengertian Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai dan mengevaluasi kinerja pegawai . Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai dan manager departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor ada didalam perusahaan, disamping faktor lain diluar perusahaan. Apabila penilaiaan kinerja dilakukan dengan benar, para pegawai, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan, selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik

untuk mengendalikan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2013:261) menyatakan penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang, kinerja juga dapat dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang atau sebagai kompetensi bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Widodo (2015: 130), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:264) adapun tujuan penilaian kinerja antara lain yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui dalam kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.



6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, serta ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi dari operasional sumber daya manusia yang sangat penting, karena disiplin seseorang dalam bekerja mampu memajukan suatu organisasi, sehingga semakin baik kinerja pegawai maka dapat membuat lancarnya jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya penerapan disiplin yang baik maka dapat mempersulit suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sikap maupun perilakunya. Jika seorang pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya maka dapat dikatakan seorang pegawai tersebut memiliki disiplin yang baik.

Salah satu dari faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Siswanto, (2013:291) Disiplin kerja

merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, serta patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis peserta sanggup dalam menjalankannya. Serta tidak dapat mengelak menerima sanksi-sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Affandi (2018:11), Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib ataupun suatu peraturan yang telah dibuat oleh manajemen disuatu organisasi dan sudah disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, dan disepakati oleh serikat Pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang yang tergabung dalam organisasi harus tertib dalam menjalankan pekerjaannya dengan rasa senang hati, sehingga tercipta perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dalam perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan maneger untuk dapat berkomunikasi dengan bawahan nya ataupun pegawainya agar mereka dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku

dan untuk meningkatkan kesadaran dan juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku yang telah ditetapkan didalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:89), Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan tersebut dalam menaati prosedur kerja yang ada atau Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat memahami bahwasanya yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesediaan untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap-sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dalam bekerja secara kooperatif dengan cara menjalankan tuntutan di dalam perusahaan yang berlaku sebagai sikap menghormati dan menghargai.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam organisasi, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang simpel dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi suatu perusahaan.

2. Ada tindaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan ataupun organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan juga bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, serta sikap yang bisa saja merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang ada di jadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana kan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang suatu hari dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasinya.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dibuat seorang karyawan tersebut. Tindakan terhadap

pelanggaran disiplin yang telah diperbuat oleh seorang karyawan atas pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

5. Ada tindakan pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tindakan perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, serta semangat kerja dan moral kerja karyawan.

**c. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Adapun prinsip disiplin kerja yang dikemukakan oleh Husein dalam Bintoro dan Daryanto (2017:95) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selalu merasa senang dan gembira dalam bekerja.
9. Ada kesediaan untuk saling membantu antara sesama pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi.
10. Selama bekerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

**d. Jenis - Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Darmawan (2013: 41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015: 93) merumuskan indikator-indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Kehadiran

Kehadiran menjadi salah satu indikator yang mendasar dalam mengukur suatu kedisiplinan seorang pegawai yang dapat dilihat dari absensi tenaga kerja.

##### 2. ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Ketepatan waktu datang ketempat kerja menjadi faktor yang sangat penting jika seorang pegawai datang ke kantor tepat waktu serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut mempunyai tingkat disiplin kerja yang baik.

##### 3. Ketepatan jam pulang ke rumah

Ketepatan jam pulang kerumah menjadi hal yang harus dipatuhi dan dijalankan sesuai peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan maupun organisasi tersebut. Tidak boleh melalaikan prosedur kerja dan harus mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

##### 4. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja yang dapat dilihat dari setiap pegawai yang bekerja seperti datang tepat waktu, pulang sesuai jam kerja, menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.



5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawainya. Dan dapat dilihat dari pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tempatnya masing-masing dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan dapat dilihat apakah mampu seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

6. Tepat waktu dalam melaksanakan tugas

Tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Karena jika setiap pegawainya lambat dalam bekerja akan menghambat suatu organisasi dan akan menciptakan citra buruk didalam masyarakat. Sehingga ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sangat lah penting untuk menanamkan disetiap diri pegawai untuk lebih rajin dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan akan tepat waktu terselesaikan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dalam melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bersifat kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya. Karyawan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugasnya seperti kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan dari alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh besar dalam bekerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dimana sangat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan suatu kondisi yang baik dalam bekerja hal ini mampu menciptakan dan memberikan motivasi dalam bekerja, maka akan membawa pengaruh dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas ataupun bahan dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya tempat bekerja, metode kerjanya serta. Pengaturan kerjanya baik dalam perorangan maupun kelompok Menurut Sedermayanti dalam Susanti (2015:9).

Menurut Luthans (2015:49), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal kinerja kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitaran pegawai pada saat bekerja yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti rasa nyaman, fasilitas sarana dan prasarana.

#### **b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi (2013:18) jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. 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 dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

**c. Tujuan Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) 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.

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat menjalankan ataupun melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Menurut Faida (2019:108), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Sosial

Biasanya hubungan antara karyawan dengan karyawan serta pemimpin terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dalam organisasi bisa dicapai.

## 2. Penerangan

Di sini yang dikatakan penerangan bukan hanya sebatas penerangan listrik saja, akan tetapi juga penerangan sinar matahari yang mana dalam melaksanakan tugas karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

## 3. Kebersihan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang bagi karyawan sehingga rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja lebih semangat dan bergairah. Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang juga.

## 4. Keamanan

Salah satu upaya yang harus diterapkan dalam menjaga keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya, serta organisasi dapat memanfaatkan tenaga manusia seperti (satpam) dan elektronik (cctv).

## 5. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dapat meningkatkan kesegaran fisik bagi para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain dari ventilasi, kontribusi gedung dapat berpengaruh juga pada pertukaran udara. Contohnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu, luas ruangan jika dibandingkan

dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara yang ada di dalamnya.

#### 6. Kebisingan

Kebisingan adalah sesuatu yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan serta kebisingan yang terus-menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

#### 7. Tata Ruang

Tata ruang merupakan pernyataan yang ada di dalam ruangan kerja yang di mana biasanya mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja.

### e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam Budianto dan Kartini (2015:108) yaitu:

#### 1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaraan kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (cukup kurang) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah kurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan bagian penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

3. kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan dapat memicu stres yang dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang dapat merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka diperlukan diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh

karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upada dalam menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

#### **2.1.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak**

Disiplin kerja yang tinggi akan tampak terlihat berupa absensi setiap pegawai, Sikap adalah disiplin yang paling penting didalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya dengan pemeliharaan disiplin kerja, hal ini akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan mendorong kelancaran dalam tugas Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas. Hal ini mendorong semangat kerja, semangat juang, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terciptanya kondisi kerja yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan dan menerapkan disiplin kerja yang teratur kepada pegawai maka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, absensi akan dapat diperkecil.

Pengaruh hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung teori dua faktor oleh Barry dan Jay Heizer (2014:40) , menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



### **2.1.5 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak**

Di samping disiplin kerja, faktor lain yang menjadi patokan dalam kinerja adalah lingkungan kerja yang berarti bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Yang mana lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung terhadap para pegawai. Menurut Danang (2015:38) mengatakan bahwa setiap pegawai memiliki lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerjanya karena pegawai tentunya memberikan suatu kontribusi dan manfaat yang besar bagi organisasi dimana pegawai itu bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Pengaruh hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh Ardana (2012:208), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman serta sehat terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan teori dua faktor oleh Barry dan Jay Heizer, menyebutkan lingkungan secara langsung yang berhubungan dengan tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada table 2.1 berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti</b>   | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Kesimpulan</b>  |
|-----------|--|--|--|
| 1.        | Badia Perizade, siti karlina, Marlina Widiyanti,<br>Jurnal Internasional Publikasi Ilmiah dan Penelitian<br>Vol. 9, No 12 (2019) | Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees Central General Hospital Dr. Mohammad Hoesin Palembang. | Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr Mohammad Hosein Palembang. |
| 2.        | Winda Andriani dan Rahmi Widyanti<br>Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen<br>Vol. 7, No 2 (2020)                               | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin.                               | Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin.  |
| 3.        | Vina Mida Fatimah<br>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,<br>Vol. 2, No. 1 Mei (2016)   | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kediri  | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.                                     |
| 4.        | Yani Talakua, Saiful Anas, dan Muhammad Aqil<br>Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No 7 Desember (2020)                            | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Ambon   | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Ambon                           |
| 5.        | Yulizar<br>Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Vol. 1 No 2 Juni (2019)  | Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang                            | Lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang                             |
| 6.        | Azizah<br>Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi<br>Vol.18 No.2 (2021)   | Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Para Medis Ruang Perawatan Bedah pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi              | Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Para Medis Ruang Perawatan Bedah Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi                 |

Dari hasil analisis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

### **a. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja**

Disiplin kerja yang tinggi akan tampak terlihat berupa absensi setiap pegawai, Sikap adalah disiplin yang paling penting didalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya dengan pemeliharaan disiplin kerja, hal ini akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan mendorong kelancaran dalam tugas Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas. Hal ini mendorong semangat kerja, semangat juang, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terciptanya kondisi kerja yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan dan menerapkan disiplin kerja yang teratur kepada pegawai maka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, absensi akan dapat diperkecil.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Karlina, Badia Perizade,

Marlina Widiyanti (Jurnal Internasional Publikasi Ilmiah Vol 9, No 12 2019) tentang effect of work discipline and work environmentto performance of employees Central General Hospital Dr. Mohammad Hoesin Palembang, Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Dr Mohammad Hosein Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani Talakua, Saiful anas, dan Muhammad aqil (Jurnal Inovasi Penelitian Vol 1 No. 7 Desember) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Ambon, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bhakti Rahayu Ambon.

#### **b. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Di samping disiplin kerja, faktor lain yang menjadi patokan dalam kinerja adalah lingkungan kerja yang berarti bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Yang mana lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung terhadap para pegawai. Menurut Danang (2015:38) mengatakan bahwa setiap pegawai memiliki lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerjanya karena pegawai tentunya memberikan suatu kontribusi dan manfaat yang besar bagi organisasi dimana pegawai itu bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

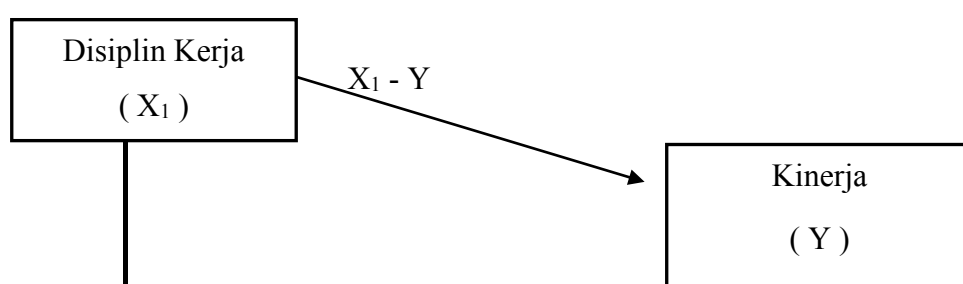
Penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Yulizar (Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Vol 1, No.2 2019) Menunjukkan bahwa

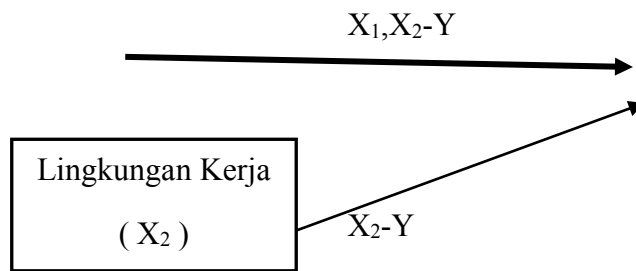
Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Winda Andriani dan Rahmi Widyanti (Jurnal Manajemen Vol 7, No. 2 2020) temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

### c. Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung maka akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Badia Perizade, Siti Karlina, Marlina Widiyanti, (Jurnal Internasional Publikasi Ilmiah dan Penelitian Vol. 9, No 12 2019) menunjukkan disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr Mohammad Hosein Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Andriani dan Rahmi Widyanti (Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol 7 No. 2 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :





Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
- : Pengaruh Simultan

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hambaran Perak.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hambaran Perak.
- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hambaran Perak.