

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Ketika dunia terus menyusut, sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi lebih penting dari sebelumnya. SDM harus secara konsisten berkinerja seperti yang diharapkan jika perusahaan ingin memenuhi tujuannya. Orang-orang yang bekerja di sana adalah sumber kehidupan organisasi. Tujuan dari struktur ini adalah untuk menyediakan kerangka kerja bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dan ditangani oleh orang-orang, berdasarkan berbagai perspektif tentang apa persyaratan tersebut (Sari, 2023).

Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas- fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan *output* (Sondakh dkk., 2023).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan

kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan (Kusmiyatun & Sonny, 2023).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan menjadikan pekerjaan yang tidak efisien. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Sunarno, 2021).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan (Putra & Aprianti, 2020).

Menciptakan suasana yang nyaman serta aman kepada karyawannya seperti memberikan fasilitas-fasilitas, alat bantu untuk keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawannya dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik akan memadai dan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Fitriani dkk., 2024).

Lingkungan kerja yang positif, lingkungan kerja berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini dicapai dengan menawarkan fasilitas dan peralatan untuk keselamatan di tempat kerja, memelihara tempat kerja yang rapi,

dan meningkatkan moral karyawan di seluruh upaya. Kinerja seorang karyawan akan meningkat jika mereka dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik. Tempat kerja yang kondusif diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2022).

Lingkungan kerja adalah apa saja yang berada disekitar karyawan mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Banyaknya kegiatan yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan akan membuat banyak perusahaan untuk mempertimbangkan kenyamanan lingkungan, apabila karyawan merasa nyaman ditempat kerja tentu saja semakin banyak kegiatan yang akan dilakukan karyawan didalam perusahaan, misalnya makan siang di ruang kantor, lebih memilih melakukan istirahat didalam kantor, daripada jalan keluar kantor hanya untuk keluar melihat udara segar, dan itu akan mempengaruhi pekerjaan karyawan jadi lebih baik (Apriliyani & Indra, 2024).

Selain dari lingkungan kerja, terdapat unsur lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang dan pulang secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, dan juga selalu menaati peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut (Fitriani dkk., 2024).

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan, apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga mengidentifikasi, terlibat dalam mengomunikasikan, meng dan menerapkan konsekuensinya (Sondakh dkk., 2023).

Disiplin tempat kerja merupakan elemen lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja diperlihatkan dari rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan tercermin dari disiplin kerja yang baik. Hal ini meningkatkan moral, antusiasme, dan prestasi organisasi, karyawan, dan tujuan masyarakat di tempat kerja. Disiplin ditunjukkan oleh karyawan yang senantiasa hadir tepat waktu, menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan memuaskan, dan menaati segala kebijakan instansi dan norma- norma yang berlaku (Agustin & Wijayanti, 2022).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Sondakh dkk., 2023).

Bentuk ketaatan, rasa patuh, tidak melanggar peraturan dan norma yang telah dibuat diperusahaan, serta datang dan pulang tepat pada waktunya seakan tidak jauh dari kata disiplin, disiplin pada tempat kerja tentunya akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan kunci keberhasilan suatu perusahaan karena telah mengembangkan SDM yang baik. “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan agar meningkatkan pemahaman dan keinginan untuk mematuhi seluruh aturan (Apriliyani & Indra, 2024).

Disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang dimiliki perusahaan demi menaikkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawannya mematuhi setiap peraturan

yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Pandangan ini sependapat dengan mengemukakan bahwa bagaimana seorang karyawan mempunyai sikap kesediaan untuk mentaati peraturan serta sadar akan tanggung jawab dan tugasnya (Riantiana & Kurniawan, 2020).

Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja tentunya tak akan lepas dari kinerja karyawan nya, hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah perusahaan akan terlihat. Karena kinerja karyawan adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugasnya tepat pada waktunya dengan cermat dan penuh tanggung jawab sehingga membuahkan hasil bagi perusahaan, hal tersebut merupakan bentuk produktivitas karyawan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menilai kinerjanya (Apriliyani & Indra, 2024).

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Kusmiyatun & Sonny, 2023).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Aditya dkk., 2020).

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawannya. Jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat. Ketika instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi karyawan dalam bekerja maka karyawan akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Widiana & Heryanda, 2023).

Sumber daya manusia berperan dalam kegiatan pembangunan nasional, dengan dukungan sumber daya manusia kompeten, berkualitas, mau bekerja sama dengan memiliki kinerja kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan terealisasi baik. Tujuan melakukan menganalisis kinerja karyawan di kantor kecamatan wilayah Jakarta Pusat (Noviherni & Kholillah, 2023). Berdasarkan penelitian (Kristanti, 2019), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan hasil observasi di Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Terjun Marelان, meskipun lingkungan kerja yang ada memiliki tantangan tertentu, terlihat adanya upaya yang kuat dari pihak manajemen untuk menjaga kenyamanan dan keamanan karyawan. Beberapa area di TPA sudah dilengkapi dengan fasilitas seperti alat pelindung diri dan tempat istirahat yang memadai bagi karyawan. Selain itu, kebersihan di beberapa zona juga diperhatikan secara rutin. Meskipun TPA

memiliki karakteristik tertentu yang memerlukan perhatian ekstra, para karyawan tetap dapat bekerja dengan semangat tinggi dan menunjukkan produktivitas yang baik dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini mencerminkan ketahanan dan dedikasi para karyawan meskipun bekerja dalam lingkungan yang tidak sepenuhnya ideal.

Dalam wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa mereka merasa dihargai dan didukung oleh manajemen dalam menjalankan tugas mereka, meskipun tantangan lingkungan di TPA Terjun Marelan tetap ada. Karyawan mengungkapkan bahwa fasilitas keselamatan dan alat pelindung diri yang diberikan sangat membantu mereka untuk bekerja dengan lebih aman dan nyaman. Mereka juga menyebutkan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja di sekitar tempat pembuangan sampah menuntut ketahanan fisik dan mental, semangat mereka tetap terjaga karena adanya dukungan dari rekan kerja dan manajemen yang selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para karyawan menyadari bahwa lingkungan kerja yang baik dan disiplin yang diterapkan di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- a. Meskipun terdapat fasilitas seperti alat pelindung diri dan tempat istirahat, beberapa area di TPA masih membutuhkan perhatian lebih untuk memperbaiki kebersihan dan kenyamanan secara menyeluruh.
- b. Dukungan dari manajemen dan rekan kerja sangat membantu para karyawan

untuk tetap semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya aspek hubungan sosial dan komunikasi yang baik di tempat kerja.

- c. Lingkungan kerja yang cukup baik meningkatkan motivasi karyawan dan cukup membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Beberapa karyawan tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi.
- d. Disiplin kerja yang tinggi tetap dijaga oleh sebagian karyawan, namun hal ini tidak dapat sepenuhnya menutupi dampak negatif dari lingkungan kerja yang ada di TPA Terjun terhadap kinerja mereka.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dari penjelasan dalam latar belakang diatas dan dirumuskan didalam indentifikasi masalah maka peneliti membatasi penelitian ini dalam mengkaji jauh lebih mendalam terkait pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) di TPA Terjun Marelan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.
- b. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.
- c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dengan mengkaji lingkungan kerja yang ekstrem di TPA Terjun Marelan, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor lingkungan fisik (seperti kebersihan, keselamatan, dan kenyamanan) dan faktor non-fisik (seperti motivasi dan disiplin kerja) dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini juga membuka peluang untuk mengembangkan teori-teori baru dalam konteks lingkungan kerja yang menantang dan dinamis.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen TPA Terjun Marelan dan lembaga serupa untuk merancang kebijakan yang dapat

memperbaiki kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Dengan menciptakan lingkungan yang lebih nyaman, aman, dan kondusif, manajemen dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan fasilitas dan sarana yang mendukung keselamatan kerja, yang akan berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional.

### **1.6.3. Manfaat Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini memberikan dasar empiris yang kuat untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor budaya organisasi, pelatihan, atau sistem penghargaan dan sanksi. Penelitian ini juga membuka peluang untuk mengeksplorasi model-model intervensi yang lebih holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang ekstrem. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika yang terjadi di tempat kerja yang serupa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

#### **2.2. Lingkungan Kerja**

##### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Ahmad dkk., 2022) Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan.

Menurut (Ahmad dkk., 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Menurut (Sobri dkk., 2021) lingkungan kerja merupakan hal-hal yang terdapat disekitar tempat bekerja baik sarana maupun prasarana karyawan untuk kenyamanan sehingga dirinya merasa aman dan tentram dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan mempengaruhi pekerjaannya.

### 2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sobri dkk., 2021), ada dua jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

#### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik bauk tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan dan atasan. Menurut (Setiawan dkk., 2019) Unsur-unsur lingkungan kerja non-fisik sebagai berikut:

- 1) Desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan.
- 2) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan kantor, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.
- 3) Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antara karyawan dalam perusahaan

yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.

- 4) Budaya kantor adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam kantor yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### **2.2.3. Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut (Danisa & Komari, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuknya. Menurut (Danisa & Komari, 2019) aspek lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan kantor mana pun untuk karyawannya. Pelayanan yang baik dari suatu kantor dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi kantor melalui produktivitas kerja dan perilaku Layanan karyawan umumnya meliputi: a) Pelayanan makan dan minum; b) Pelayanan kesehatan; c) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
- b. Kondisi kerja, kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen kantor agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.
- c. Hubungan karyawan, hubungan karyawan sangat penting untuk produktivitas

kerja. Karena antara motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian hubungan antara karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

#### **2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Danisa & Komari, 2019) Tentunya sebagai tolok ukur dalam bentuk fenomena yang kongkrit, diperlukan indikator indikator yang dapat mengkonfirmasi sesuatu, termasuk lingkungan kerja, dan berbagai gejala kehidupan nyata yang dapat diamati. Indikator ini sangat relevan untuk dilakukan evaluasi, misalnya apakah lingkungan kerja sesuai dan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Indikator lingkungan kerja adalah:

##### **a. Pencahayaan**

Ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata.

##### **b. Warna**

Ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental karyawan. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia dan damai.

### **c. Udara**

Faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara.

### **d. Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas.

## **2.3. Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Sukmayadi dkk., 2023).

Disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi (Irawan dkk., 2021).

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Wau, 2021).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja mencakup keteraturan dalam menjalankan tugas, kedisiplinan dalam waktu (seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal), serta keseriusan dalam mematuhi kebijakan perusahaan, termasuk peraturan terkait etika kerja dan keselamatan. Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas kinerja individu, dan memastikan kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan.

### **2.3.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut (Diana & Rahmat, 2022), yaitu disiplin preventif, disiplin korektif :

- a. Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauman sendiri. Adapun fungsi dari disiplin

preventif adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika karyawan melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua karyawan atau karyawan.

- b. Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Ilma dkk., 2024) terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja dua bentuk tersebut, antara lain:

**a. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).**

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

**b. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).**

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

### **2.3.3. Fungsi Disiplin Kerja**

Beberapa fungsi yang menjadi pedoman dalam pengambilan tindakan disiplin (Karyono, 2021), yaitu :

- a. Mengambil tindakan disiplin harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- b. Mendokumentasikan semua tindakan disiplin secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
- c. Tindakan disiplin yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- d. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama.
- e. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan

bila kita terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.

Menurut (Ichsan dkk., 2020) Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan bersiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan-menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Sedangkan menurut (Ichsan dkk., 2020) fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja.

Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Dalam

pelaksanaannya perusahaan mengusahakan seluruh peraturan untuk ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan untuk ditaati maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

#### **2.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, menurut Hasibuan (Nawir dkk., 2024) perlu dipahami indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuan Pekerjaan yang untuk bagi pegawai. di bebaskan kepada pegawai harus sesuai kemampuan dengan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
- b. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. harus para Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur,serta dengan kata sesuai dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.
- c. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap

pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

- d. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- e. Pengawasan Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.
- f. Sanksi Hukuman. Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.
- g. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.
- h. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Sedangkan menurut (Ilma dkk., 2024) indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

#### **a. Absensi**

Absensi yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan kamus bahasa Indonesia, absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai. Penilaian absensi dapat dilihat dari 2 poin penting yaitu, kehadiran dan ketepatan waktu. Kehadiran karyawan menjadi poin yang paling berpengaruh terhadap kelancaran produktivitas kerja. Ketepatan waktu juga menjadi faktor selanjutnya yang tidak kalah penting, keterlambatan karyawan akan menghambat keefisienan proses bekerja.

#### **b. Sikap dan Perilaku**

Sikap dan perilaku yakni tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya. Sikap dan perilaku karyawan dapat dinilai dari 2 hal yaitu, kepatuhan, dan semangat.

Dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku karyawan adalah tingkah laku karyawan selama bekerja yang dapat menguntungkan ataupun merugikan perusahaan.

### **2.3.5. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut (Ichsan dkk., 2020), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada

perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

#### **a. Aturan tungku panas**

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

- 1) Membakar dengan segera.
- 2) Harus dilaksanakan segera.
- 3) Memberi peringatan.
- 4) Memberikan hukuman yang konsisten.
- 5) Membakar tanpa membedakan.

#### **b. Tindakan disiplin progresif**

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan yaitu peringatan lisan, peringatan tertulis, kemudian terminasi.

- 1) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- 3) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi:

- 1) Tidak berada ditempat kerja.
- 2) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.
- 3) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- 1) Pencurian ditempat kerja.
- 2) Perkelahian ditempat kerja.
- 3) Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- 4) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

### **c. Tindakan disiplin positif**

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dengan tujuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Esthi & Marwah, 2020).

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, *reward* dan *punishment*, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan

manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rombe & Dongoran, 2021).

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik benang merah kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kinerja seseorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan suatu tugasnya. Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

#### **2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Esthi & Marwah, 2020) bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: merupakan hasil kerja Pegawai yang dinyatakan dalm istilah hasil tanpa cacat.
- b. Kuantitas: merupakan hasil kerja Pegawai yang dinyatakan dalam istilah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan hasil kerja Pegawai yang diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas: merupakan memaksimalkan segala sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sehingga hasil dari setiap divisi akan meningkat.
- e. Kemandirian: merupakan cara kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana Pegawai tersebut tidak mengandalkan orang lain dalam bekerja.

Kinerja Pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja Pegawai ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu Pegawai tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja Pegawai yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja Pegawai yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan *standard*.

Menurut (Rombe & Dongoran, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

- a. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward dan punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan, upah dan lingkungan sosial.

#### **2.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya menurut (sukmawati dkk., 2024) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

##### **a. Faktor kemampuan**

Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*) .

### **b. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **c. Faktor organisasi**

Semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

(Manuaba & Lestari, 2021) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

(Manuaba & Lestari, 2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : a) motivasi kerja, b) karakteristik pekerjaan, c) budaya organisasi, d) gaya kepemimpinan, e) kepuasan kerja, dan e) komitmen organisasi.

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di TPA Terjun Marelan” hal ini dilakukan sebagai pembandingan atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut :

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sari, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.</li> <li>3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
2	(Kusmiyatun & Sonny, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.</li> <li>3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
3	(Apriliyani & Indra, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.</li> <li>3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
4	(Riantiana & Kurniawan, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT OSI Electronics	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.</li> <li>3. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

5	(sukmawati dkk., 2024)	Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Komitmen terhadap organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai</li> </ol>
---	------------------------	---	--

*Sumber: Jurnal Ilmiah Penelitian*

## 2.6. Kerangka Konseptual

Menurut (Wardoyo dkk., 2023) kerangka konseptual merupakan suatu struktur teori yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fenomena atau fakta baru. Kerangka konseptual memberikan alasan dasar untuk mempertimbangkan manfaat solusi alternatif untuk masalah variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri

sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho & Siregar, 2020).

Hal ini juga didukung pengamatan langsung yang telah dilakukan. Jadi, diketahui bahwa salah satu lingkungan fisik yang membuat karyawan kurang nyaman saat melakukan pekerjaan terlihat pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut. pencahayaan yang kurang juga dikarenakan disain bangunan yang terlalu tinggi. Selain itu minimnya pentilasi udara pada ruang pekerjaan yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit. Begitu juga yang terlihat pada keadaan langsung di dalam ruang pekerjaan mengenai penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun dan memngganggu kenyamanan karyawan saat bekerja (Septiawan & Heryanda, 2021).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan hal penting yang wajib dimiliki karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin dengan terwujudnya tujuan perusahaan (Veritia dkk., 2023).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya

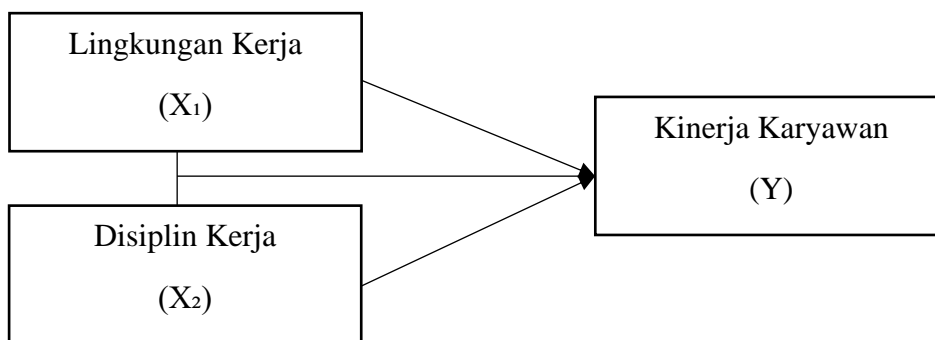
disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Veritia dkk., 2023).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia dkk., 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kemauan dan tingkat keterbukaan mereka terhadap diri sendiri dan orang lain saat menjalankan tugas mereka. Mereka menegaskan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Harapan terhadap karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah kemampuannya dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab penuh, kecepatan, dan efisiensi dalam penggunaan seluruh potensi yang dimiliki (sukmawati dkk., 2024).

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya 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 (Wau, 2021).

Dari kerangka konseptual diatas, peneliti membuat sebuah gambar kerangka penelitian untuk menjelaskan variabel yang akan di teliti yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di TPA Terjun Marelan. Kerangka konseptual dibawah ini dapat dilihat pada gambar 2.1. sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Koseptual**

## 2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesa penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan yang harus diuji kebenarannya (Udin, 2021). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah peneliti kemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.
- c. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan.