

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas). Sebagaimana tercatat dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU) merupakan salah satu Fakultas di lingkungan Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) yang memiliki pengalaman dan histori yang panjang dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi yang berperan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kemajuan pembangunan bangsa Indonesia yang berkelanjutan.

Selama 67 tahun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara telah banyak menghasilkan lulusan dengan berbagai kompetensi yang telah tersebar diseluruh indonesia bahkan keluar negeri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sumatera Utara memiliki peran yang sangat besar dalam pembangunan bangsa. Transformasi sumber daya manusia, iptek dan sosial menempatkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara pada posisi yang strategis dalam perubahan masyarakat.

Sampai saat ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara terus berusaha mengevaluasi diri sebagai “potret diri” dan mengembangkan diri dengan berfikir strategis, melakukan inovasi, menyelesaikan masalah dan meningkatkan mutu, dengan besarnya persaingan serta perubahan lingkungan yang dinamis agar menjamin penyelenggaraan pendidikan tinggi yang efektif, inklusif, dan adaptif sesuai dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kehidupan masyarakat, menjamin penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia unggul dan mendorong perguruan tinggi untuk secara berkelanjutan meningkatkan mutu melampaui SN Dikti.

Kinerja adalah suatu bentuk hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun ide atau gagasan. Kinerja dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja secara sederhana diartikan sebagai unjuk aktivitas dengan sejumlah standar sebagai batasan atau prosedur pencapaiannya, Jufrizen, J Gultom (2020:145-165).

Secara praktis, dalam kehidupan kerja termasuk dunia pendidikan tinggi unjuk kerja memiliki makna yang luas. Tuntutan kinerja tidak hanya pada output berupa mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sesuai dengan tanggung jawab dan perannya. Kinerja dosen lebih luas mengingat adanya tuntutan perilaku, integritas baik di kampus maupun dalam kehidupan sehari-hari,

performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja dosen merupakan luaran dari proses yang dijalankan dosen melalui presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Pentingnya kinerja dosen yang profesional adalah pengelola pendidikan dan pengajaran untuk terus berbenah dengan seiring tuntutan kebutuhan masyarakat yang mendambakan pendidikan yang berkualitas yang mana akan berpengaruh pada mutu para lulusan mahasiswa itu sendiri, Joseph Philip (2023:379).

Kinerja dosen memiliki kontribusi dan pengaruh terhadap mutu pendidikan perguruan tinggi dan peningkatan kinerja dosen akan diikuti dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi (Adhnan, M., Jufrizen 2020:1-15). Dosen yang bermutu diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja di perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan meminta keterangan dari pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dan berdasarkan hasil wawancara dari beberapa dosen dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara pada dasarnya sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa permasalahan terkait kinerja dosen, diantaranya masih ada dosen yang tidak tepat waktu dalam mengajar, masih ada dosen yang lemah dalam penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain dari pada itu dalam memberikan bimbingan terkait dosen pembimbing akademik juga masih belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016:1338).

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktivitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan, Astuti & Riskinawati, (2018:76).

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah disiplin kerja dosen tersebut. Disiplin merupakan salah satu dari sekian banyak upaya untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat dan patuh pada aturan, hukum atau norma yang berlaku. Ada juga yang menganggap disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi.

Menurut Hasibuan dalam Ernawati (2017:379) bahwa kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Dengan mempunyai disiplin kerja dosen maka

akan mempengaruhi lulusan mahasiswa untuk menjadi lulusan mahasiswa yang menanamkan rasa disiplin kerja yang baik.

Beberapa penelitian yang mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Ali Maddinsyah dan Wahyudi (2017:33-44) dan Evyana Diah Kusumawati (2020:173), Muhammad Rivani, Rustan DM, dan Ahmad Firman (2023:428-441). Penelitian lain yang mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja antara lain Yusnidar, Azhar dan Sumarno (2021:208), Heri Fitriadi (2023:1-10), Cintya Puput Zulaida dan Parwoto (2023:1351-1352) dan Syafana Innaya, Aprilia dan Puspita Wulansari (2024:325). Didalam penelitian mereka diperoleh kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin dari para karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Mereka menyimpulkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta memadai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan ketegakan disiplin yang kondusif akan membuat kinerja para pegawai semaksimal mungkin sehingga tercapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam kinerja para dosen dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih ada dosen yang tidak tepat waktu dalam mengajar.
2. Masih ada dosen yang kurang dalam penelitian
3. Masih ada dosen yang kurang dalam melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
4. Rekognisi dosen masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
5. Dalam memberikan bimbingan terkait dosen pembimbing akademik juga masih belum optimal diberikan kepada mahasiswa

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya meliputi permasalahan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah poengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

b) Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan terutama permasalahan tentang variabel yang diteliti.
- 2) Bagi dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja dosen melalui penerapan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik.
- 3) Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi dan menambah pengetahuan serta dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari performance atau actual performance penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Lawu, Shinta, and Frimayasa 2019:56).

Berikut adapun beberapa pengertian kinerja menurut beberapa para ahli diantaranya :

1. Vita Rinika dan Triana Ananda Rustam (2021:56) kinerja bisa didefinisikan menjadi hasil kerja yang berkualitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas nya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya.

2. Suryadi (2022:56) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi untuk berprestasi yang diwujudkan dengan kemampuan yang perlu melakukan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kinerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapatkan apa dan bagaimana melakukannya).
3. Rosario Narwanda (2021:56) kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau seseorang sesuai dengan tanggung jawab/wewenang dari masing- masing karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya, Didin Hikmah Perkasa (2023:206).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Zulkifli, Z. (2022:10462), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya :

1. Kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan maupun pengikut, agar mau mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
2. Motivasi, serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut

merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.

3. Kepuasan Kerja, sikap positif yang dimiliki tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui sikap dan perilaku yang positif.

Sedangkan menurut Akbar, S. (2018:10462), Kinerja seorang karyawan

dipengaruhi oleh :

1. Kinerja, sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.
2. Lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, sosial, dan psikologis.
3. Etika kerja, merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. etika kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.
4. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang terbentuk dari adanya dorongan atau motivasi kerja karyawan merupakan wujud dari dukungan pencapaian tujuan organisasi (Darmawan *et al.*, 2020:19). Setiap karyawan memiliki motif yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu perbedaan juga tergantung oleh kekuatan motivasi yang diperhitungkan untuk setiap tugas. Hal tersebut menjadi faktor seberapa besar individu termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang sesuai standar. Menurut beberapa studi, keberadaan dan kekuatan motif yang ada dalam diri karyawan menentukan pencapaian hasil kerja (Alonso dan Lewis, 2001; Darmawan, 2015; dan Arifin *et al.*, 2017:19).

2.1.3 Karakteristik Kinerja

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017:60) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki rasa tanggung jawab tinggi

Artinya seorang individu dituntut agar dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi. Apabila seorang individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat menjadi tolak ukur seberapa peran karyawan dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

2. Berani menanggung dan menghadapi resiko yang dihadapi

Individu yang mampu mengambil dan menanggung resiko pekerjaan di dalam perusahaan, ini menjadi satu langkah lebih maju dari karyawan lain yang hanya berusaha mempertahankan karir pekerjaannya.

3. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan

Dapat memanfaatkan umpan balik yang konkrit merupakan salah satu integritas yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

2.1.4 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan dari adanya *like* dan *dislike* dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15) ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1. Rating Scales (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2. Checklist

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3. *Critical Incident (Peristiwa Kritis)*

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa krisis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4. *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5. *Work Standart (Standar Kerja)*

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6. *Management By Objective (Manajemen Berdasarkan Sasaran)*

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7. *Field Review (Peninjauan Lapangan)*

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyedia untuk

direview. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan penilaian yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan serta menegakkan kedisiplinan.

Menurut Rivai (2017:563) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 1. Meningkatkan motivasi
 2. Meningkatkan kepuasan kerja
 3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 4. Adanya kesempatan berkomunikasi dengan atasan
 5. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- b. Manfaat bagi penilai
 1. Meningkatkan kepuasan kerja
 2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 3. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan

4. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- c. Manfaat bagi perusahaan
1. Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di perusahaan
 2. Meningkatkan kualitas komunikasi
 3. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 4. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing karyawan

2.1.6 Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator yang dapat diukur untuk mengetahui kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016:263) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang

tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan semangat gairah kerja antara lain: sirkulasi udara, pencahayaan, dan suasananya, lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar kebutuhan kerja karyawan pada umumnya

akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan yang membuat semangat kerja karyawan menurun sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara tepat waktu.

Berikut pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diantaranya :

1. Serdar (2019:185) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Ashar Sunyoto (2014:134) dalam (Clarissa Theda, 2020:135) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parker di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
3. Nitisemito dalam Nuraini (2013:99) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
4. Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
5. Mardiana (2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, Suarni Norawati (2021:99).

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Rosminah (2021:878), ada dua jenis lingkungan dalam kerja, lingkungan tersebut lingkungan fisik serta, jenis lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Tenaga yang bekerja dalam lingkungan fisik yang baik serta mendukung cara kerjanya maka tentunya mampu dalam menghasilkan kinerja baik pada karyawan. Namun, apabila karyawan tersebut bekerja pada lingkungan fisik yang tidak memberikan dukungan dalam prosesnya untuk bekerja serta tidak terdapat sebuah kelengkapan dalam pekerjaan tentunya hal tersebut akan berakibat fatal, yang mana karyawan merasa tidak memiliki kenyamanan serta malas ketika bekerja dan hal itu dapat memberikan imbas buruk terhadap rendahnya kinerja karyawan (Mangkunegara dalam Rosminah, 2021:878).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Enny, 2019:59) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2019:446) merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya,

dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016:1338) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Penerangan atau pencahayaan berperan besar dalam menimbulkan suasana hati seseorang. Pencahayaan yang buruk akan membuat suasana ruangan menjadi muram. Selain itu, penerangan yang buruk akan mengganggu bahkan merusak penglihatan. Beberapa gejala lain pun biasanya akan turut mengikuti seperti sakit kepala.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara juga dapat meminimalkan terjadinya kelembapan. Udara yang lembap akan berdampak pada beberapa kesehatan tubuh lainnya terutama terkait saluran pernapasan. Sebisa mungkin, sebuah ruangan memiliki akses yang cukup untuk mendapat cahaya matahari guna menjaga keseimbangan sirkulasi. Selain itu, kualitas sirkulasi udara juga dapat dijaga dengan kehadiran ventilasi udara serta pembersihan filter AC.

3. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan menjadi salah satu hal yang harus dihindari dalam lingkungan kerja. Dalam jangka panjang, kebisingan tersebut bisa mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau tidak sedap di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja. Untuk mengatasinya, perusahaan bisa menyediakan pengharum ruangan untuk menghilangkan aroma tidak sedap di tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Keamanan merupakan indikator lingkungan fisik yang perlu dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi rasa cemas para karyawannya. Untuk itu, perusahaan bisa memberikan loker, memasang CCTV, dan membatasi tamu yang dapat berkunjung. Salah satu cara untuk menjaga keamanan di lingkungan tempat kerja ialah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) atau security.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jika tidak terdapat adanya disiplin kerja yang bagus maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang bagus akan memberikan besarnya sebuah tanggung jawab seseorang akan task yang dibagikan kepadanya. disiplin merupakan suatu daya kekuatan yang tumbuh pada tubuh datau diri tenaga kerja yang menimbulkan seorang karyawan bisa

beradaptasi dengan sukarela pada keputusan, aturam, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan sifat perilaku Sutrisno (2019:87).

Berikut pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya :

1. Sastrohadiwiryono (2018:43-60) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2. Hasibuan (2014:32) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran ialah sikap seseorang dengan sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, bukan karena dasar unsur paksaan. Sementara yang dimaksud kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Keith Davis dan Mangkunegara (2019:264) mengatakan Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.
4. Siagian & Hartono (2020:25), dalam literatur lain, disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (dalam Pertiwi, 2017:43-60).

2.3.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (2012:218) disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah yang terdiri dari:

- a) *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b) *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau Instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan

dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. pendisiplinan itu terdiri dari:

- a) Disiplin Preventif, adalah upaya untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki disiplin pribadi yang tinggi, sehingga dapat mencegah penyelewengan dan memastikan peran kepemimpinan tidak terlalu berat.
- b) Disiplin Korektif, adalah upaya yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin korektif dilakukan dengan memberikan sanksi secara bertahap kepada karyawan yang melanggar ketentuan atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*discliplinary action*), Terry (2012:218).

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja untuk mengukur disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (dalam Silalahi *et al.*, 2021:43-60) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran di tempat kerja, berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya, sebisa mungkin memberikan atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan, karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: karyawan menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan bertanggung jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan.
3. Ketaatan pada standar kerja, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, merupakan sikap berhati-hati dalam bekerja karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

2.3.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Agustin (2019:979) hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan pemimpin teladansangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai/pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai. Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar pegawai bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
----	---------------	------------------	-------

1.	Maddinsyah Ali dan Wahyudi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Diah Evyana, Erliyana Suhida & Azizah Suryati Iik (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang.	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
3.	Rifani Muhammad, DM2 Rustan & Firman Ahmad, (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
4.	Yusnidar, Azhar, Sumarno (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5.	Heri Fitriadi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di SMP Negeri 1 Lahat.	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

6.	Cintya Puput Zulaida, Parwoto (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 252 Jakarta Dengan Motivasi Sebagai Mediasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja
7.	Syafana Innaya, Aprilia, Puspita Wulansari (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Cikampek.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Lingkungan kerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar dosen, yang dapat mempengaruhi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan berdampak pada peningkatan kinerja dosen, begitu juga sebaliknya bahwa lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak nyaman maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja dosen. Pendapat ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu dari Rakhmawan *et al.*, (2016:68), Sahlan, (2015:77) dan Sari, (2012:45) yang membuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Disiplin kerja adalah kesadaran dalam diri seseorang untuk menjalankan pekerjaan secara rutin terus-menerus dan dapat berkembang dengan peraturan-peraturan yang membangun kinerja seseorang menjadi terarah. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan

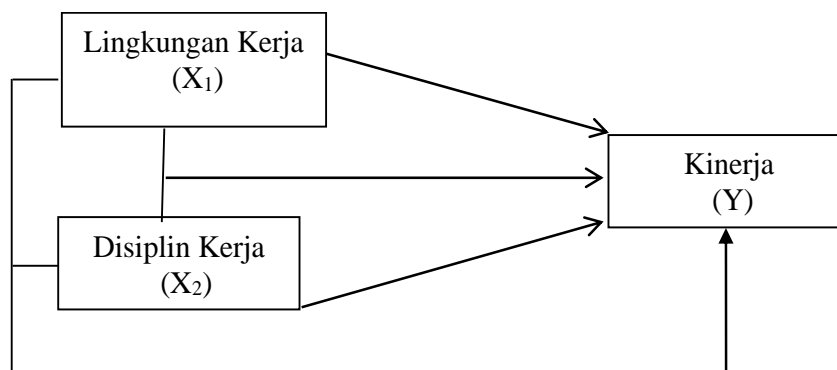
pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh kampus, menaati peraturan kampus maka akan dapat meningkatkan kinerja dari dosen tersebut sehingga tujuan kampus akan tercapai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Bayu Eko Broto (2014:386) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Penelitian Indirasari (2021:386) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Demikian dengan penelitian Ikrar (2022:386), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dosen

Menurut Setiawan, Liong & Sani (2019:214), untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan lingkungan kerja yang baik dan aktivitas yang terencana dari perguruan tinggi yang bersangkutan. Apabila disiplin kerja dosen meningkat, maka akan meningkatkan pula mutu perguruan tinggi. Kemampuan dan keahlian dosen sangat menentukan atas capaian atau hasil kerja yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja dosen harus dapat mencapai kinerja yang baik. Karena seorang dosen merupakan kunci sukses dalam proses belajar mengajar di sebuah perguruan tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maddinsyah & Wahyudi (2017:71), diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis serta tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:213) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. .
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.