

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129) mengartikan bahwa: Kedisiplinan dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2001:308) menjelaskan sebagai berikut: Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi.

Menurut Abdurrahman Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Menurut Veitzal Rivai (2004:444) mengungkapkan bahwa : Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Gozali saydam (2005:284) menjelaskan bahwa : Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari Alex S. Nitisemito (2002:393) menerangkan bahwa : Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hasibuan (2013:193) merumuskan bagaimana definisi sebuah kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Memperdalam pengertian mengenai kesadaran menurut Hasibuan (2013:193) yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan kedisiplinan yang di kemukakan oleh para ahli, bahwa kedisiplinan merupakan alat yang digunakan oleh para manajer, agar karyawan mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

Pengertian disiplin sering digunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah terlaksana dengan baik atau tidak, telah memberikan hasil yang baik atau tidak.

Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan, sehingga pengukuran disiplin setiap orang juga selalu berbeda,

tergantung dan sisi mana yang diharapkan dan kedisiplinan tersebut, misalnya melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah.

Pengertian disiplin juga dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin di sini adalah makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Terhadap karyawan yang menghadapi tantangan tindakan disiplinier, pimpinan harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para pimpinan perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disiplin harus diatur :

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.

- c. Kedua hal di atas berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan yang biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu kantor selain didasarkan pada kepuasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi kinerjanya, juga tergantung pada sistem atau gaya dan kepemimpinan pimpinannya serta adanya harapan terhadap kompensasi yang diharapkan. Dalam hal ini bila gaya kepemimpinan yang belum profesional diemban oleh seorang pemimpin, maka akan memberikan ketidakpuasan atau penurunan kinerja bagi bawahannya, demikian pula kompensasi yang tidak seimbang, sehingga akan mengurangi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

Untuk menegakkan disiplin kerja karyawan suatu organisasi, menurut Pridojarminto (2004:3), ada 3 (tiga) aspek yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dan latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan kriteria.
3. Sikap kelakuan yang wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati secara cermat dan tertib.

Dari kutipan di atas tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, sebab dengan disiplin itu dapat diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

2.1.2. Bentuk dan Jenis Disiplin Kerja

1. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:456) yaitu:

- Disiplin Retributif (*retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- Disiplin Korektif (*corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin
- Perspektif Utilitarian (*utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2. Jenis Disiplin

- a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangarf sampai para karyawan berperilaku negative.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada nya dikenakan sanksi disiplioner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan saksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2008:121), diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place and the right main in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahanpun berdisiplin baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka disiplin kerjanya akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan atau organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadaan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan itu baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan itu.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Jadi disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika

manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”. Sedangkan Lussier (dalam Nawawi, 2003:293) mengartikan bahwa “lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya”. Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meraotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang hams mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Sebagaimana dikemukakan Nitisemito (2006:93) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja menurut Syadam (2008:81) adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2005:188) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik aalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa produktivitas kerja di kalangan karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Lateiner dan Levine (2009:65) adalah kondisi dan situasi yang dapat ditemui dandirasakan seseorang karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Handoko (2008:172) adalah kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang nieliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non psikis.

Sementara itu Henry Simamora (2010:56) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di tempat yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasarana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat produktivitas kerja dan loyalitas seseorang karyawan.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1). Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 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, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Soekidjo (2008:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2). Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2009:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Menurut Lasa (2005: 56), cahaya yang masuk ke dalam ruangan ada dua macam, yaitu:

a) Cahaya Alami

Cahaya alami adalah cahaya yang ditimbulkan oleh matahari atau kubah langit. Cahaya matahari yang mengandung radiasi panas itu apabila masuk ke dalam ruangan akan menyebabkan kenaikan suhu ruangan.

b) Cahaya Buatan

Cahaya buatan adalah segala bentuk cahaya yang bersumber dari alat yang diciptakan oleh manusia, seperti: lampu pijar, lilin, lampu minyak tanah.

2. Pertukaran Udara

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 berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Tetapi pada jaman modern sekarang ini sarana pertukaran udara tidak lagi berpengaruh adanya ventilasi, bahkan jendela besar pun tidak lagi berpengaruh besar, karena adanya alat pengaturan udara yang lebih modern yakni *Air Conditioning*, kecuali untuk menambah kesehatan dan kesenangan karyawan air conditioning juga memberikan keuntungan ekonomis, yaitu dengan produktifitas yang tinggi dan pengurangan dalam pembiayaan pembersihan. Suatu penyelidikan efisiensi pegawai kantor menunjukkan hasil 20% setelah diberi *air conditioning* Moekijat (2013:145) dalam Vemmylia (2009).

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya 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 menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang. Menurut Sihar Tigor Benjamin Tambunan (2005:7) klasifikasi kebisingan di tempat kerja dibagi dalam dua jenis golongan besar, yaitu:

1. Kebisingan tetap (*steady noise*), yang terbagi menjadi dua yaitu :
 - a) Kebisingan dengan frekuensi terputus (*discrete frequency noise*), berupa “nada-nada” murni pada frekuensi yang beragam.
 - b) *Broad band noise*, kebisingan yang terjadi pada frekuensi terputus yang lebih bervariasi (bukan “nada” murni).
2. Kebisingan tidak tetap (*unsteady noise*), yang terbagi menjadi tiga yaitu :
 - a) Kebisingan fluktuatif (*fluctuating noise*), kebisingan yang selalu berubah-ubah selama rentang waktu tertentu.

- b) *Intermittent noise*, kebisingan yang terputus-putus dan besarnya dapat berubah-ubah, contoh kebisingan lalu lintas.
- c) *Impulsive noise*, dihasilkan oleh suara-suara berintensitas tinggi (memekakkan telinga) dalam waktu relatif singkat, misalnya suara ledakan senjata api.

4. Pewarnaan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Menurut Lasa (2005: 166), pemilihan warna yang sesuai untuk ruang dalam akan memberi kesan:

- a) Suasana yang menyenangkan dan menarik
- b) Secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.

Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan produktifitas kerja.

- c) Mengurangi kelelahan

5. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Desain merupakan suatu proses pengorganisasian unsur garis, bentuk ukuran, warna, tekstur, bunyi, cahaya, aroma dan unsur-unsur desain lainnya, sehingga tercipta suatu hasil karya tertentu (Nurhayati, 2004: 78). Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2008: 346), desain adalah gagasan awal, rancangan, perencanaan pola susunan, kerangka bentuk suatu bangunan, motif bangunan, pola bangunan, corak bangunan.

6. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2002:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang hams dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2000:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

2.3.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2002:98), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru

mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya inembutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, soraangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Simamora (2004:338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang karyawan didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan karyawan yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut T. Hani Handoko (2003:359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan,

3. Perilaku Inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan Konstruktif, Pelatihan diri karyawan.

Menurut Rucky (2007:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

- Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

- Kemampuan sumber daya manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

- Gairah kerja/motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

- Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan

pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak raempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- Kemampuan kerja yang tinggi
- Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- Jaminan sosial yang memadai
- Kondisi kerja yang manusiawi
- Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Manullang (2006:43), Motivasi berasal dan hahasa latin mofere, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya.

Menurut Kartono motivasi (dari kata lain, Motivator) artinya sebab, alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok terlau berperan terhadap tingkah laku manusia.

Kemudian Minardi (2009:73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah Keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnva untuk nielakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang seliingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan Lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.3. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2003:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul

5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang-orang (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.3.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Menurut Efendi (2009:194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gap atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat dilihat hasil penelitian terdahulu yang mengacu pada penelitian ini :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aini Kusniawati (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis	Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,63$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,69%, sedangkan 60,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha =$

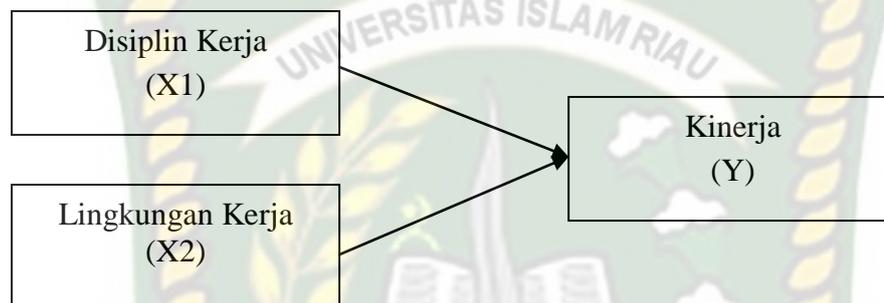
			<p>0,05 dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($4,6602 > 2,0357$). Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,87$. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($10,1366 > 2,0357$). Dari analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 16,944 + 0,102x_1 + 0,581x_2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n-k-1$, diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel ($17,004 > 3,300$).</p>
2.	Tri Widari (2015)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin (β) 0,346 (***)$p < 0,001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (***)$p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk</p>

			<p>menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,388***. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY, dan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD DIY.</p>
3.	<p>Devi Ayu Damayanti (2016)</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Indomo Mulia Jakarta</p>	<p>Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Secara silmutan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran bagi PT Indomo Mulia Jakarta adalah pihak manajemen dalam memberikan kebijakan harus sesuai dengan peraturan dan tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman kepada pelanggar. menciptakan kondisi kerja yang nyaman serta kebersihan dalam ruangan selalu terjaga dan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan untuk sungguh-sungguh dalam mengerjakan</p>

			setiap tugas.
--	--	--	---------------

2.5. Kerangka Pikir

Adapun kerangkha piker dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



2.6. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada distributor teh botol sosro UD. H.T. Jamaris Pekanbaru.