

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Hartanti Nugrahaningsih, Julaela Julaela/ 2017/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas	Hasil penelitian ini membuktikan: Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

		dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.	
2.	Shalahuddin/ 2017/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.	Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, alat pengukuran menggunakan Skala Likert dan diolah menggunakan Regresi Linier Berganda.
3.	Yuppentek, Stisip/ 2019/	Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel	Metode analisis yang digunakan

	<p>Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih kecil dari 1,960 yakni sebesar 0,939, maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari pengujian sobel didapat nilai t yang lebih rendah dari 1,960 yakni sebesar 0,414. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil nilai R-square menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (KK) sebesar 36,8%, sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya variabel Motivasi Intrinsik (MI) dan variabel Disiplin Kerja (DK) juga dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (KIN) sebesar 56,6%, sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lainya</p>	<p>dalam penelitian ini adalah <i>Partial Least Squares-Struktural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) dengan Smart PLS 3.0. meliputi uji model struktural atau inner model, pengujian hipotesis, model pengukuran outer model dan pengujian sobel test.</p>
--	--	---	--

		yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
4.	Windi Astuti, Ocky Sundari Rahardjo/ 2021/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)	Hasil dari penelitian ini adalah Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Untuk penentuan jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan alpha 10 %. Jumlah sampel sebanyak 100 responden.
5.	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus/ 2021/ Pengaruh Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z	Dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yang digunakan

	<p>dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>2. X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z 3. X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y 4. X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y 5. Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y 6. Z tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh X1 terhadap Y 7. X1 dapat memediasi atau memperantarai pengaruh X2 terhadap Y</p>	<p>adalah Partial Least Square (PLS). Dan juga yang membedakan dalam penelitian ini adalah yang berperan sebagai variabel independen adalah motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂), variabel intervensinya adalah disiplin kerja (Z) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).</p>
--	---	---	---

2.2 Landasan Teori

1. Teori Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut Stoner dalam (Ramadhan, 2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota

organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

b. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi dasar manajemen menurut (Sukarna, 2011) dibagi menjadi empat, yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan). Keempat fungsi dasar manajemen ini biasanya disingkat POAC, yaitu:

1) Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan menghubungkan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2) Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), kegiatan-kegiatan, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan

terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3) Actuating (Pelaksanaan/Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Definisi di atas terlihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai kebawah. Segala kegiatan harus terarah kepada sasaran, mengingat kegiatan yang tidak terarah kepada sasaran hanyalah pemborosan terhadap tenaga kerja, uang, waktu dan materi atau dengan kata lain pemborosan terhadap tools of management. Jika hal ini terjadi sudah bisa dipastikan merupakan mis-management. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada planning dan organizing yang baik, melainkan juga tergantung pada pergerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanya merupakan landasan yang kuat untuk adanya pergerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Pergerakan tanpa planning tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standart, metode kerja, prosedur dan program (Sukarna, 2011).

4) Controlling (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standart, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai

pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar

2. Disiplin Kerja

a. 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 di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016:335)

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Alex S Nitisemita (2012: 207) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan pegawai, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan pegawai.

1. Kesejahteraan Pegawai. Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak.
2. Ancaman. Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan,
3. Teladan Pimpinan, dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya.
4. Ketegasan. Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peringatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat.
5. Tujuan dan Kemampuan Pegawai. Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari pegawai, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menjadi sebuah indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki sifat disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam datang bekerja.

2. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Karyawan yang senantiasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur perusahaan dan tanggung jawab atas hasil kerjanya, dapat dikatakan memiliki sifat disiplin kerja yang baik.

4. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

Karyawan yang mempunyai kewaspadaan serta teliti yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan perlengkapan perusahaan yang tersedia secara baik.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Karyawan dalam bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ketika rasa tanggung jawab itu muncul dalam diri karyawan maka merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman dan meningkatkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai tidak senang dengan kondisi lingkungan kerjanya maka pekerjaannya yang dihasilkan tidak optimal sedangkan karyawan yang menyukai lingkungan di mana seseorang itu bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai yang dimiliki juga tinggi. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terjadi didalam sebuah tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja itu baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Penerangan

Baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja.

Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari.

2. Warna

Warna dan komposisi warna yang digunakan akan memengaruhi keadaan jiwa karyawan. Komposisi warna yang kurang tepat dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang.

3. Temperatur

Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Sistem sirkulasi udara yang baik akan menyegarkan fisik dan psikis karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dan emosi bagi karyawan.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Tentunya setiap pekerjaan memiliki risiko dari mulai risiko rendah, sedang, hingga risiko tinggi.

6. Tata ruang

Tata ruang atau penataan ruangan yang ada di dalam ruang kerja akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

7. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan seorang karyawan.

8. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan sedang fokus mengerjakan tugasnya tentu tidak senang mendengarkan suara yang bising.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance (help)*, insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yukl (dalam Tika, 2016) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang telah dicapai dari sebuah karyawan adalah sesuatu bentuk hal yang penting untuk menjamin dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi atau instansi. Demi mencapai kinerja karyawan yang optimal ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah acuan dari apakah kinerja karyawan itu rendah ataupun tinggi.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang telah dijelaskan oleh MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal 100) yaitu sebagai berikut:

1) Variabel Individu

Variabel individu ini terdiri atas pengalaman, keadaan fisik, pendidikan, umur, jenis kelamin, kepribadian dan sikap.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional terdapat dua faktor, yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, pelengkap kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaliran dan temperature.

Sedangkan menurut Steers dalam Riani (2011, hal 100) terdapat pula faktor-faktor yang melatar belakangi pengaruh kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Sebuah kemampuan
- b) Sebuah kejelasan serta penerimaan ataupun penjelasan dari seseorang

c) Tingkat dari sebuah motivasi kerja

c. Indikator dari Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah dari perasaan positif yang dimiliki terhadap sebuah pekerjaan yang dievaluasi dan dihasilkannya . Tingkat dari kepuasan bekerja sangatlah beragam tentunya tergantung dari aspek apa kepuasan kerja tersebut. Walaupun demikian kepuasan kerja tampaknya relevan di berbagai bidang budaya, yang berarti bukan tidak memiliki perbedaan budaya dalam kepuasan kerja. Penjelasan dari Robbins (2015, hal 49).

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012, hal. 327) menerangkan bahwa kepuasan kerja itu merupakan sebuah perbuatan terhadap dari pekerjaannya dengan perasaan puas. Sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya itulah yang dapat mencerminkan pengalaman begitu menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja serta harapan-harapan yang muncul dari pengalaman-pengalaman masa depan juga bisa dikatakan pengertian dari kepuasan kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hartatik (2019: 229) yaitu sebagai berikut ini:

1) Atasan (supervisor)

Atasan yang baik dan disiplin berarti dapat menghargai pekerjaan bawahannya, karena bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.

2) Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Bahwa pekerjaan itu sendiri memerlukan sebuah ketrampilan tertentu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3) Teman sekerja (workers)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara karyawan dengan atasannya dan pegawai lain..

4) Gaji/upah (pay)

Gaji merupakan faktor terpenting dalam pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

5) Promosi (promotion)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan ada tidaknya sebuah kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja di perusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

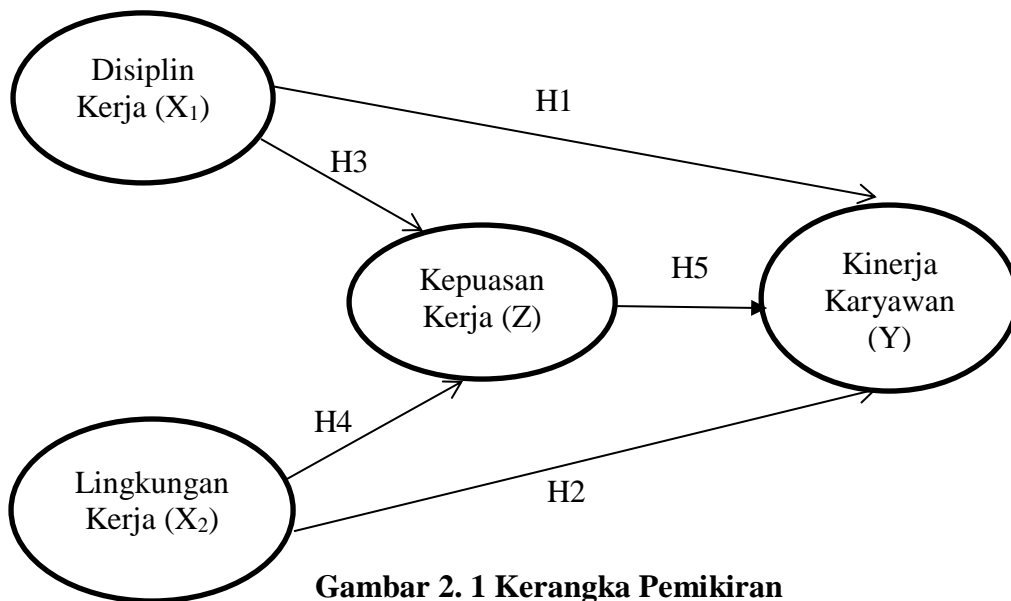
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah konsep yang menggambarkan jalannya penelitian yang mana nantinya akan dapat menjadi alur jawaban dari hipotesis penelitian yang peneliti laksanakan.

Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Penelitian bermaksud mengetahui pengaruh yang terdapat antara empat variabel, yakni, variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), variabel Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh variabel penelitian dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam kelancaran jalannya perusahaan, hal ini dapat terlihat dari kegiatan perusahaan yang didalam pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Namua demikian tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan tenaga kerja pada perusahaan dapat diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut juga tidak lepas dari kepuasan kerja pegawai. Sehingga pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh yang positif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Namun demikian kepuasan karyawan dan kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian dan teknologi saja akan tetapi banyak juga dipengaruhi oleh produk yang maksimal

apabila pegawai yang bersangkutan tidak memanfaatkan keterampilan secara teratur.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto.