

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya (Marwansyah, 2012:228).

Manullang (2006) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Wirawan (2009, hal.5) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang masing-masing (Batubara, 2020).

Menurut Rivai (2005) beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- b. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan.
- c. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya.
- d. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul dibidangnya.

- e. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua,tiga,empat, atau lima tahun) pencapaian.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dalam keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3 Indikator Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa indikator kinerja ada 4 yaitu:

- a. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas: adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab: terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **2.2 Disiplin**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008).

Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009).

Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah (Sunarsi, 2018b).

### **2.2.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja:**

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

- b.** Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Sutrisno (2009:89-92) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.2.4 Penilaian disiplin kerja**

Menurut Thoha (2008:3) terdapat lima faktor dalam penilaian kedisiplinan sebagai berikut:

- a. Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.

- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: sarana, arahan, atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

#### **2.2.5 Indikator disiplin kerja**

Menurut Sutrisno, (2009) indikator disiplin ada empat yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan dapat dilihat bagaimana cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dapat dilihat dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.3 Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:9).

Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2005).

Kepemimpinan (leadership) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi Sutrisno (2011:214).

Kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Daft, 2006 : 313).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2005 : 170).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial Soekarso (2010).

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Thoha (2007).



Kepemimpinan ialah kemampuan untuk menginspirasi sehingga memperoleh kepercayaan serta dukungan dari orang-orang diperlukan untuk mencapai tujuan Dubrin (2010).

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pimpinan adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan yang dirasa sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Batubara, 2020).

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah dimana pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan membuat suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Herawati, 2017).

### **2.3.2 Fungsi dan Peran Pemimpin**

Fungsi pemimpin menurut Sutrisno (2009:219) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Penggerakan
- d. Pengendalian

Menurut Sutrisno (2009:219) peran pemimpin tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Peranan yang bersifat Interpersonal
- b. Peranan yang bersifat Informasional
- c. Peranan pengambilan keputusan

### **2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Menurut Keith Davis dalam Thoha (2007:33-34) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

- a. Kecerdasan, Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- b. Kedewasaan atau keeluasaan hubungan sosial, Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, Para pemimpin secara relevative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

#### **2.3.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Pamungkas, (2011) ada lima indikator kepemimpinan yaitu:

- a. Peduli dan menghargai karyawan, dengan munculnya rasa menghargai kepada anak buah menjadi motivasi yang dapat memacu semangat kerja anggota tim. Pujian dan penghargaan walau terhadap sesuatu kecil akan menjadikan anggota tim merasa dihargai yang akan berdampak kemajuan kinerja akan terus meningkat.
- b. Integritas, berarti melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang anda katakan. Integritas membuat orang lain percaya bahwa anda dapat diandalkan dan mampu membawa pengikut anda ke posisi teratas. Integritas adalah penepatan janji-janji anda.
- c. Bijaksana, Seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sisi negatif dari anggota timnya menjadi suatu kekuatan positif yang dapat memajukan timnya.
- d. Memberikan arahan dan dukungan, pemimpin adalah mereka yang bias memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran. Memberikan arahan dan dukungan disini juga berarti perhatian dalam apa yang dilakukan anggota tim, memberikan nasihat dan arahan khususnya dalam menghadapi keadaan yang sulit.

- e. Bersikap adil, ini sangat penting agar setiap anggota tim tau bahwa mereka tidak dinomor duakan dan masing-masing dari mereka adalah penting. Bersikap adil bukan berarti membagi waktu dan perhatian yang sama kepada setiap anggota, tetapi memberikan perhatian, perlakuan yang adil, yang sepatasnya kepada setiap anggota tim.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayati (2001:1).

Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Edy Sutrisno (2011:118).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165).

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang diinginkan para karyawan, diharapkan kinerja karyawan akan semakin membaik. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan tentunya masih banyak kekurangan, yang harus diperhatikan oleh perusahaan supaya lebih baik lagi. Karena lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Herawati, 2017).

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sunarsi, 2018b).

### **2.4.2 Faktor-faktor lingkungan kerja**

Menurut sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

#### **1) Faktor lingkungan kerja fisik**

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

#### **2) Faktor lingkungan kerja non fisik**

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Kerja sama antar tim
- d. Kelancaran komunikasi

### **2.4.3 Indikator Lingkungan kerja.**

Menurut Sedarmayanti (2011:46) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan, penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna keselamatan dan kelancaran kerja.

Sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menimbulkan pekerjaan melambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b.** Suhu udara, dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung didaerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- c.** Sirkulasi udara, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.
- d.** Bau, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

- e. Kebersihan, Lingkungan yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
- f. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian terdahulu diambil dari beberapa penelitian saja untuk referensi seperti:

Penelitian dari Any Isvandari, Bagus Al Idris (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang”. Dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling penuh. Teknik analisis data yang di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan analisis regresi linier berganda dengan rumusan persamaan regresi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Soulthan. S. Batubara (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)”. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. PT. Inalum (Persero) perlu melakukan upaya perubahan paradigma dan model kepemimpinan, misalnya dengan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan demokratis.

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta”. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan teknik survey pendekatan analisis yang dipakai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Jenis statistik yang dipakai adalah statistik nonparametik. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, disiplin. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder.

Denok Sunardi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sample jenuh. Dengan menggunakan analisis verifikatif untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

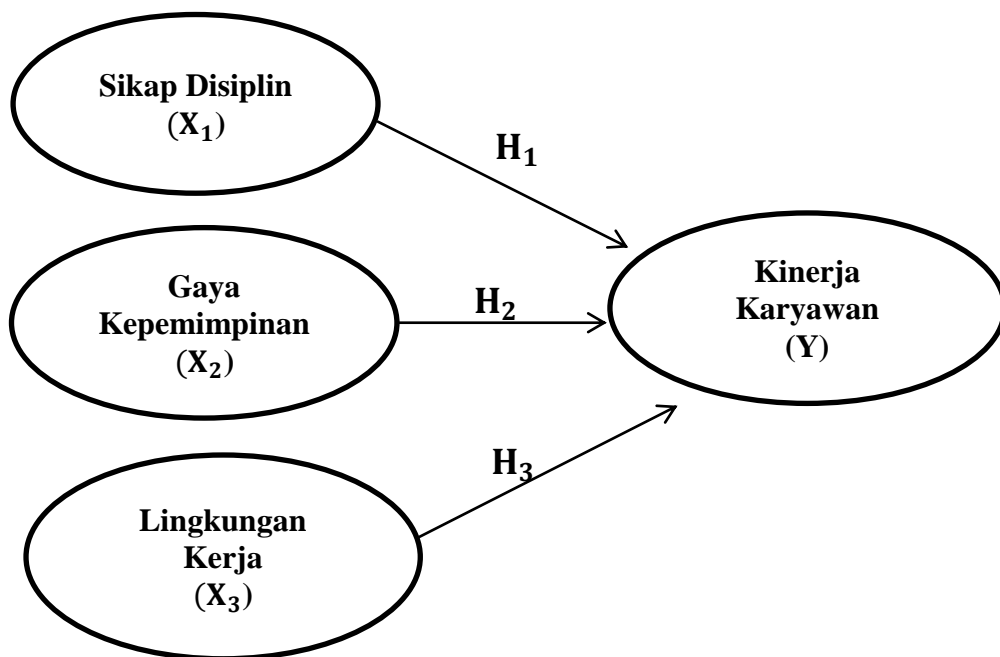
Ahmad Prayudi (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Sedangkan metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Kerangka Berpikir

**Kerangka Berpikir**  
**Pengaruh Sikap Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan**  
**Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Gambar 2. 1 kerangka pemikiran



### 2.6.1 Penjelasan

Dari kerangka pemikiran akan dilakukan penelitian terhadap pengaruh sikap disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Boba Time Solo Jogja. Yang bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca tentang apa yang akan disampaikan dalam penelitian. Sikap disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan (H<sub>1</sub>), Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja

karyawan ( $H_2$ ), Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ( $H_3$ ) dan kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y).

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Erwan Agus P dan Dyah Ratih S (2007:137) Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang memiliki kemungkinan paling besar untuk terjadi:

### 1. Pengaruh sikap disiplin terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nimpuno (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Branham (2010), para atasan yang telah melakukan pengawasan lebih ketat tanpa didukung dengan kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja, maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan (dalam Prabasari & Netra, 2013).

Serta mendukung teori Rivai (2011 : 825) yang menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa:

**H<sub>1</sub> : Sikap disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2014). Oleh karena itu hakikatnya karyawan tidak cukup hanya sekedar diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan dari pemimpin agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik.

Ketegasan pemimpin juga diperlukan perusahaan untuk memutuskan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan yang melanggar (Kepakisan,2014)

Hasil penelitian ini berpendapat dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Kusuma (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan (Sedarmayanti, 2009). Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik.

Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013 & Situngkir, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**