

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Berdasarkan dengan variabel yang diteliti di atas, maka perlu dilakukan penjelasan lebih lanjut mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Amil. Oleh sebab itu pentingnya mengetahui lebih dalam mengenai definisi, indikator, faktor-faktor pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Amil.

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada pada sekitar pekerja, yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang mampu menunjang karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik guna mencapai suatu hasil yang maksimal (Budiasa, 2021). Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan bekerja guna menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal dan terdapat fasilitas kerja serta hubungan emosional di tempat kerja (Sapta, et al 2022). Lalu lingkungan kerja merupakan suatu hal yang di luar daripada manusia dalam bentuk fisik maupun non fisik (Sari et.al, 2023).

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologis di dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas amil (Karoso *et.al*, 2022). Didukung dengan lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat pada tempat kerja yang mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka secara tidak langsung sehingga lingkungan

kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat bekerja dengan maksimal tenang dan mempunyai produktivitas yang tinggi (Pohan, 2022)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Lingkungan Kerja pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Definisi Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1	2021	Budiasa	Lingkungan kerja merupakan segala hal yang mampu menunjang amil dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik guna menapai suatu hasil yang maksimal.
2	2022	Sapta <i>et.al</i>	Lingkungan kerja merupakan tempat di mana amil bekerja guna menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal dan terdapat fasilitas kerja serta hubungan emosional di tempat kerja
3	2022	Pohan	Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat pada tempat kerja yang mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi amil dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika amil dapat bekerja dengan maksimal, tenang dan mempunyai produktivitas yang tinggi.
4	2022	Karoso <i>et.al</i>	Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologis di dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.
5	2023	Sari <i>et. al</i>	Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang di luar daripada manusia dalam bentuk fisik maupun non fisik

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan uraian-uraian di atas mengenai definisi lingkungan kerja menurut para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis amil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kemudian lingkungan yang baik serta memadai dapat membantu amil bekerja secara optimal, sehingga memiliki produktivitas yang tinggi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021) faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua secara fisik dan non fisik. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja secara fisik, sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai misalnya, titik pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau umum yang bisa disebut juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap pegawai misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara dan lain-lain.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja secara non fisik, yaitu:

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur lingkungan kerja para ahli mengemukakan tentang indikator lingkungan kerja seperti yang di kemukakan oleh Budiasa (2021) bahwa untuk mengukur lingkungan kerja terdapat 4 indikator yaitu:

1. Suasana Kerja

Suatu kondisi di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Keamanan dan keselamatan kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

4. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Pohan dan Angkat (2022) adalah sebagai berikut:

1. Warna

Warna yang ada di lingkungan kerja dapat berupa dinding, pakaian, peralatan kerja dll.

2. Kebersihan tempat kerja

Kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan.

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara menentukan kesegaran fisik karyawan, sirkulasi udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas.

4. Penerangan

Sangat penting karena berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat jika tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada mata.

5. Keamanan

Adanya rasa aman terhadap harta benda dan dirinya akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

6. Kebisingan

Adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktivitasnya bahkan dapat menyebabkan gangguan pendengaran baik sementara maupun permanen, kelelahan fisik dan mental ketegangan, dan lain-lain sehingga kebisingan harus segera diminimalisir atau dihilangkan.

7. Hubungan antar karyawan dengan atasan

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya, mampu berkomunikasi dalam tim kerja dan bersikap ramah sehingga akan mampu menciptakan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Karaso et al (2022) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Cahaya di tempat kerja

Untuk mendapatkan keamanan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan penerangan agar cahayanya tidak terlalu gelap dan tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat. Karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, yang menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tersedianya udara yang cukup. salah satu faktor yang mempengaruhi adalah tersedianya oksigen yang cukup di dalam tubuh. Ketersediaan oksigen di lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran bagi karyawan. Jika udara di sekitar lingkungan kerja sudah berkurang kadar oksigennya atau sudah telah tercampur dengan bau dan gas tertentu, maka akan berbahaya bagi tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja karena tanaman merupakan sumber oksigen.

3. Hubungan karyawan dengan karyawan lain.

Interaksi dan ikatan yang terbentuk antara individu-individu yang bekerja bersama dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Hubungan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari komunikasi, kolaborasi, dukungan, hingga konflik yang mungkin timbul.

4. Keamanan di tempat kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan di lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan efek ketenangan dalam bekerja, keamanan dapat diciptakan dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Sapta et al (2022) lingkungan kerja dapat diukur melalui 10 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan

2. Suhu ruangan

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban udara di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia. Bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran. Semakin cepat denyut jantung, maka peredaran darah dalam tubuh akan makin aktif guna pemenuhan oksigen.

4. Sirkulasi udara

Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernafasan para pekerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5. Getaran mekanis pada tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi

seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan.

6. Bau tidak sedap

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

8. Dekorasi

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

9. Musik di tempat kerja

Alunan musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

Tabel 2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Budiasa (2021)	Pohan & Angkat (2022)	Karoso <i>et.al</i> (2022)	Sapta <i>et.al</i> (2022)	Sari <i>et. al</i> (2023)
1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Keamanan dan keselamatan kerja 4. Hubungan antar rekan kerja	1. Warna 2. Kebersihan 3. Sirkulasi udara 4. Pencahayaan 5. Keamanan 6. Kebisingan 7. Hubungan antar karyawan dengan atasan	1. Cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Hubungan karyawan dengan karyawan lain 4. Keamanan di tempat kerja	1. Penerangan tempat kerja 2. Suhu ruangan 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara 5. Getaran mekanis 6. Bau tidak sedap 7. Warna 8. Dekorasi 9. Musik di tempat kerja 10. Keamanan	1. Perlengkapan 2. Suasana Kondusif 3. Hubungan Kerja 4. Prestasi dalam kerja

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator lingkungan kerja yang telah diuraikan pada tabel 2.2, maka penulis memilih indikator lingkungan kerja menurut Karoso et al. (2022) yang menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu diantaranya: 1) cahaya di tempat kerja, 2) sirkulasi udara di tempat kerja, 3) hubungan karyawan dengan karyawan lain, dan 4) keamanan di tempat kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

4.4.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. (Afandi, 2018). Disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan para individu menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan (Prayogi dan Lesmana, 2019)

Kemudian Pranitasari dan Khotimah (2021) berpendapat bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan dalam individu masing-masing baik di dalam maupun di luar organisasi, masing-masing individu harus mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang berlaku dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang telah ada sebelumnya serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan daripada masing-masing individu yang menunjukkan sikap ketaatan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Maryani et al, 2019)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Disiplin Kerja pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3 Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2018	Afandi	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya.
2	2019	Prayogi dan Lesmana	Disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan para individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan
3	2021	Maryani <i>et.al</i>	Disiplin kerja merupakan suatu tindakan daripada masing-masing individu yang menunjukkan sikap ketaatan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4	2021	Pranitasari dan Khotimah	Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan dalam individu masing-masing

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
			baik di dalam maupun di luar organisasi, masing-masing individu harus mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang berlaku dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang telah ada sebelumnya serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut.
5	2022	Inayah et.al	Disiplin merupakan suatu tindakan yang mewajibkan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maupun berlaku.

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan uraian-uraian di atas mengenai definisi disiplin kerja menurut para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan tindakan masing-masing individu untuk patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan.

4.4.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Inayah *et.al* (2022) sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu acuan untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan adalah frekuensi kehadiran yang tinggi menunjukkan karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya disertai dengan perhitungan, ketelitian, dan sangat waspada terhadap dirinya dan pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu mematuhi semua standar kerja sesuai dengan aturan dan pedoman agar terhindar dari kecelakaan kerja.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran kerja. Karyawan yang taat akan mematuhi prosedur kerja.

5. Etos kerja

Hal ini diperlukan oleh semua karyawan saat bekerja agar tercipta suasana yang harmonis dan saling menghargai antar karyawan

4.4.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur lingkungan kerja para ahli mengemukakan tentang indikator disiplin kerja seperti yang di kemukakan oleh Afandi (2018) bahwa untuk mengukur lingkungan kerja terdapat 2 indikator yaitu:

1. Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2. Tanggung jawab kerja

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan

Adapun indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Prayogi dan Lesmana (2019) yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, sehingga ia bekerja dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Keteladanan

Keteladanan dari pimpinan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena keteladanan pimpinan dan dijadikan panutan oleh bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang contoh yang baik misalnya jujur, disiplin, adil, dan sesuai antara perkataan dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan tunjangan) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik, maka mereka akan semakin baik pula kedisiplinannya.

4. Keadilan

Keadilan juga mendorong tegaknya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa diri penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti pengusaha harus secara aktif dan secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat sangat efektif untuk merangsang disiplin dan semangat kerja karyawan, karena mereka merasakan adanya perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Maryani et al (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat terhadap peraturan tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Kepatuhan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya

3. Pemanfaatan fasilitas

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari kerusakan peralatan kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Adapun menurut Inayah et al (2022) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
Ditunjukkan berdasarkan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat secara tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
Aturan dasar mengenai cara berpakaian dan tingkah laku sesuai peraturan yang ada di perusahaan.
3. Tanggung jawab
Upaya amil untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada mereka.
4. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
Taati pada peraturan-peraturan lain perihal apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh amil perusahaan.

Tabel 2.4 Indikator Disiplin Kerja

Afandi (2018)	Prayogi dan Lesmana (2019)	Maryani <i>et.al</i> (2021)	Pranitasari dan Khotimah (2021)	Inayah <i>et.al</i> (2022)
1. Ketaatan waktu 2. Tanggung jawab kerja	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keteladanan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat	1. Kepatuhan terhadap peraturan 2. Kepatuhan terhadap standar kerja 3. Pemanfaatan fasilitas	1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketetapan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	1. Ketepatan waktu 2. Penggunaan seragam kerja 3. Tanggung jawab 4. Kepatuhan terhadap peraturan

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator disiplin kerja yang telah diuraikan pada tabel 2.4, maka penulis memilih indikator disiplin kerja menurut Inayah et al. (2022) yang menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu diantaranya: 1) ketepatan waktu, 2) penggunaan seragam kerja, 3) tanggung jawab, dan 4) kepatuhan terhadap peraturan.

2.1.3 Kinerja Amil

2.1.3.1 Definisi Kinerja Amil

Kinerja merupakan sebuah wujud kemampuan maupun bakat dari seorang individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi (Pasaribu, et al 2022). Kemudian kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja (job requirement). Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan (Bangun, 2018)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh amil sesuai dengan tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Nguyen, et al 2020). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh amil sesuai dengan peran maupun tugas mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Maryani *et.al*, 2021). Sedangkan menurut Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 adalah kinerja amil merupakan kemampuan dalam melaksanakan serangkaian tugas spesifik untuk melayani muzaki, mustahik atau pihak lain yang berhubungan dengan pengelolaan zakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kinerja Amil pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.5 Definisi Kinerja Amil

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Amil
1	2018	Bangun	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja (<i>job requirement</i>).
2	2020	Nguyen <i>et.al</i>	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh amil sesuai dengan tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut
3	2021	Maryani <i>et.al</i>	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh amil sesuai dengan peran maupun tugas mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan
4	2022	Pasaribu <i>et.al</i>	Kinerja merupakan sebuah wujud kemampuan maupun bakat dari seorang individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi
5	2022	Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 18	Kinerja amil merupakan kemampuan dalam melaksanakan serangkaian tugas spesifik

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Amil
			untuk melayani muzaki, mustahik atau pihak lain yang berhubungan dengan pengelolaan zakat.

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Amil

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja amil, antara lain :

1. Fasilitas Kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dengan baik.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik mempunyai ruang kerja yang memadai, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja.

3. Prioritas Kerja

Adanya prioritas kerja yang jelas memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan dapat bekerja dengan tenang serta tidak didesak oleh waktu.

4. Suportif Atasan

Dukungan dari atasan kepada karyawan saat mereka mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, memberikan karyawan ruang untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati agar mereka dapat terus berkembang.

5. Bonus

Pemberian bonus maupun penghargaan bertujuan untuk memicu rasa kompetisi didalam karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kinerja Amil

Untuk mengukur kinerja amil para ahli mengemukakan tentang indikator disiplin kerja seperti yang di kemukakan oleh Bangun (2018) bahwa untuk mengukur lingkungan kerja terdapat 4 indikator yaitu:

1. Kualitas pekerjaan.

Tenaga kerja harus memahami semua persyaratan yang diberikan supaya menghasilkan kualitas pekerja semakin baik dan sesuai yang diberikan oleh perusahaan.

2. Ketepatan waktu.

Suatu pekerjaan mempunyai karakteristik tertentu pada setiap pekerjaan dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pada setiap tugas yang diberikan memiliki risiko yang berbeda.

3. Kehadiran.

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

4. Kemampuan kerja sama.

Adanya tugas yang dilakukan bersama-sama, dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya.

Adapun menurut Nguyen et al (2020) kinerja amil dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Tanggung jawab
4. Inisiatif
5. Kemampuan hubungan interpersonal

Adapun menurut Maryani et al (2021) kinerja amil dapat diukur melalui 4 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan kesesuaian dan kesiapan.
2. Kuantitas pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan atau diharapkan. Ini mencerminkan keandalan dan efisiensi dalam manajemen waktu.
4. Kontribusi terhadap organisasi
Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu adalah tiga pilar kinerja yang saling terkait dan berkontribusi secara signifikan

terhadap keberhasilan organisasi. Ketika karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dalam jumlah yang memadai dan tepat waktu, hal ini menciptakan efek domino positif

Menurut Pasaribu et al (2022) kinerja amal dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Disiplin

ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dari sudut pandang koordinasi dengan hasil *output* dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam rangka mencapai target organisasi seperti kepuasan pelanggan, yang dalam hal ini adalah masyarakat.

Berikut uraian indikator kinerja amil menurut Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 (2022) yaitu :

1. Amanah

Kemampuan dalam bertanggung jawab dan jujur dalam menjalankan tugas-tugas serta mampu memegang teguh nilai-nilai kelembagaan.

2. Profesional

Kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

3. Objektif

Kemampuan mengidentifikasi situasi dan kondisi berdasarkan pertimbangan yang logis dan informasi faktual yang relevan.

4. Independen

Kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tidak memihak kepada siapa pun.

5. Pelayanan Prima

Kemampuan melayani kebutuhan para muzaki, mustahik, pihak-pihak ketiga yang bermitra, atau rekan kerja.

Tabel 2.6 Indikator Kinerja Amil

Bangun (2018)	Nguyen <i>et.al</i> (2020)	Maryani <i>et.al</i> (2021)	Pasaribu <i>et.al</i> (2022)	Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 (2022)
1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Kehadiran 4. Kemampuan kerja sama	6. Kemampuan teknis 7. Kemampuan konseptual 8. Tanggung jawab 9. Inisiatif 10. Kemampuan hubungan interpersonal	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kontribusi terhadap organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin 4. Efektivitas 5. Inisiatif	5. Amanah 6. Profesional 7. Objektif 8. Independen 9. Pelayanan prima

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan indikator-indikator kinerja amil yang telah diuraikan pada tabel 2.6 penulis memilih indikator lingkungan kerja menurut Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 (2022) yaitu: 1) amanah, 2) profesional, 3) objektif, 4) independen, dan 5) pelayanan Prima

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.7 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, Khairul Azmi (2022)	Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BAZNAS Kota Dumai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja dan kinerja	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang disiplin

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
	ISSN: 2622-559X	Metode: Analisis Regresi Berganda Sampel: 18 Responden	karyawan secara bersama-sama mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baznas Kota Dumai	kerja terhadap kinerja pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel (X1)
2	Evelita Patiara Linda, Ubay Haki, Malik Fatoni (2023) p-ISSN: 2797-9725 e-ISSN: 2777-0559	Judul: Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Baznas Kota Serang Metode: Pendekatan Deskriptif Analistik Sampel: 30 Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang lingkungan kerja Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel (X1) dan Prestasi Kerja sebagai variabel (Y)
3	Muhammad Nurdin, Muhammad Saddam, Abdul Muhaimin (2023) ISSN xxxx-xxxx	Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat Metode: Kuantitatif Asosiatif Sampel: 50 Sampel	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap variabel kinerja Amil	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja amil Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Motivasi Intrinsik sebagai variabel (X2)
4	Novita Rosalina, M Sihab Ridwan (2023) E-ISSN : 2986-8009	Judul: <i>The Influence of Workload, Work Environment and Organizational Communication on Employee Performance at the Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) in Surabaya City</i> Metode: Analisis regresi linear berganda Sampel: 40 Orang	Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Beban Kerja sebagai variabel (X1), Komunikasi Organisasi sebagai (X3)

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
			positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	
5	Teuku Muhammad Haqiqi, Riri Hanifa, Bayu Anggara (2023) Jurnal Manajemen Kompeten Vol. 6 No.2	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang Metode: Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Analisis Regresi Sederhana, Uji Hipotesis (T), Dan Koefisien Determinasi Menggunakan SPSS Versi 25 Sampel: 45 Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.847	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Perbedaan: Tempat Penelitian
6	Safu'an Mahfud Effendi (2023) Borneo Islamic Finance And Economics Journal Vol.3 No.1	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiositas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur Metode: Metode Asosiatif Sampel: 19 Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiositas dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Perbedaan: Tempat Penelitian
7	Noorma Yunia, Sri Ayu Ningsih (2022) p-ISSN: 2721-2947	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Kabupaten Lebak Metode: Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
	e-ISSN: 2797-3816	Sampel: 22 Karyawan	Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,548 dan koefisien determinasi sebesar 0,300.	Perbedaan: Tempat Penelitian
8	Dicky Fernando Rotto, Irvan Trang, Genita G. Lumintang (2022) ISSN 2303 - 1174	Judul: Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara Metode: Analisis regresi berganda Sampel: 73 Pegawai	Hasil uji simultan menunjukkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pada hasil uji parsial Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel (X3)
9	Berna (2022) ISSN. 2721-4907	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Pare-Pare Metode: Analisis regresi berganda Sampel: 46 Responden	Hasil penelitian ini secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan Lingkungan Kerja	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja Karyawan Perbedaan: Perbedaan Tempat

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
			(X1), Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	
10	Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, Theresia Lounggina Luisa Peny, Mesak Yamres Awang. (2022) p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364	Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor Metode: Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Sampel: 22 Pegawai	Secara simultan variabel Motivasi kerja(X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di perseroan terbatas pegadaian cabang kalabahi (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel (X1)
11	Hari Apriansyah, M.Idris dan Choiriyah (2023) e-ISSN: 2745-7281	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan Metode: Teknik analisis data menggunakan regresi berganda Sampel: 78 Pegawai	Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Kompensasi Kerja sebagai variabel (X3)

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan oleh penulis mengenai variabel terikat (*dependent*) merupakan kinerja amil (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni lingkungan kerja sebagai (X₁) dan disiplin kerja sebagai (X₂). Oleh karena itu, jika kinerja amil pada BAZNAS Kota Bandung sudah baik, maka akan ada peningkatan kinerja amil pada perusahaan.

Yang mana perlu adanya dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman serta budaya disiplin kerja yang baik agar menciptakan kinerja amil yang efektif, efisien dan optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja amil. Setiap organisasi selalu mengharapkan amilnya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki amil yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki amil yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja amilnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang amil hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat amil yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik. Untuk dapat mengukur kinerja amil terdapat 5 indikator yang meliputi: 1) Amanah, yang mengacu pada tanggung jawab dan jujur dalam menjalankan tugasnya, 2) Profesional, yang mengacu pada kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, 3) Objektif, yang mengacu pada kemampuan identifikasi dan kondisi berdasarkan fakta, 4) Independen, yang mengacu pada kemampuan melaksanakan tugas secara tidak berpihak, 5) Pelayanan Prima, yang mengacu pada kemampuan melayani kebutuhan *stakeholder* terkait.

Maka dari itu perusahaan atau instansi pemerintahan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia

merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja amil. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar amil). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga amil menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja amil. Maka dari itu Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Amil. Dalam lingkungan kerja terdapat 4 indikator yaitu: 1) Cahaya di tempat kerja, yakni cahaya atau penerangan yang cukup di dalam ruangan kerja, 2) Sirkulasi udara di tempat kerja, yakni ketersediaan oksigen yang baik serta tidak adanya bau-bauan dan gas tertentu yang berbahaya, 3) Hubungan amil dengan amil lain, yakni terjalinnya hubungan yang harmonis antar amil guna terbentuk kerja sama tim yang baik, 4) Keamanan di tempat kerja, yakni adanya keamanan yang ketat sehingga karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya.

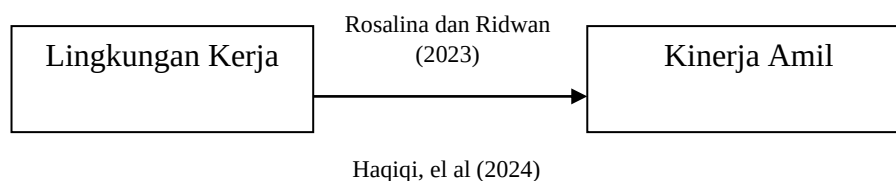
Begitu pun dengan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja amil karena ketika amil mematuhi peraturan perusahaan contohnya seperti, datang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai standar, serta mengikuti peraturan-peraturan lainnya. Dengan hal ini dapat mendatangkan

lingkungan kerja yang efektif, efisien dan kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja amil tersebut. Kemudian disiplin kerja juga dapat mendorong rasa tanggung jawab dan komitmen amil pada perusahaan maka dari itu, amil akan bekerja keras dan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan yang mana akan berdampak pada meningkatnya citra perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja mempengaruhi kinerja amil. Disiplin kerja ini dapat dilihat pada 4 indikator, yaitu: 1) Ketepatan waktu, mampu datang tepat waktu pada jam datang, pulang dan istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku, 2) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, mampu mengikuti aturan dasar mengenai cara berpakaian dan tingkah laku, 3) Tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, 4) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, mampu menaati peraturan-peraturan lain yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Amil yang diharapkan adalah amil yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Adanya sikap disiplin yang timbul dari diri amil dan didukung lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong amil untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja amil. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Amil yang diharapkan perusahaan merupakan amil yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil

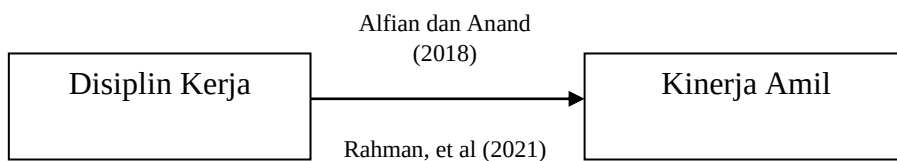
Menurut Rosalina dan Ridwan (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Hal yang sama juga dikatakan oleh Haqiqi, et al (2024) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kota Palembang. Kemudian menurut Effendi, et al (2023) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Amil

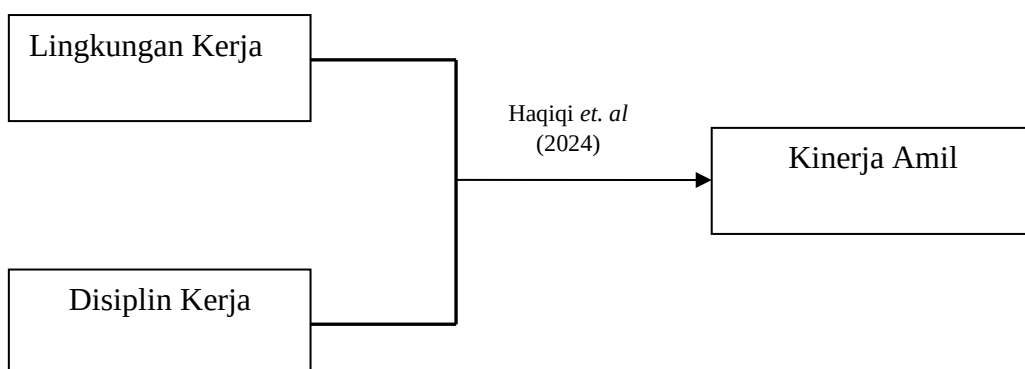
Menurut Alfian dan Anand (2018) mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung. Lalu sama halnya yang dikatakan oleh Rahman, et al (2021) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Dumai, Riau. Kemudian menurut Nurdin, et al (2023) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Amil pada Baitul Maal Hidayatullah Pusat.



Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Amil

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Amil

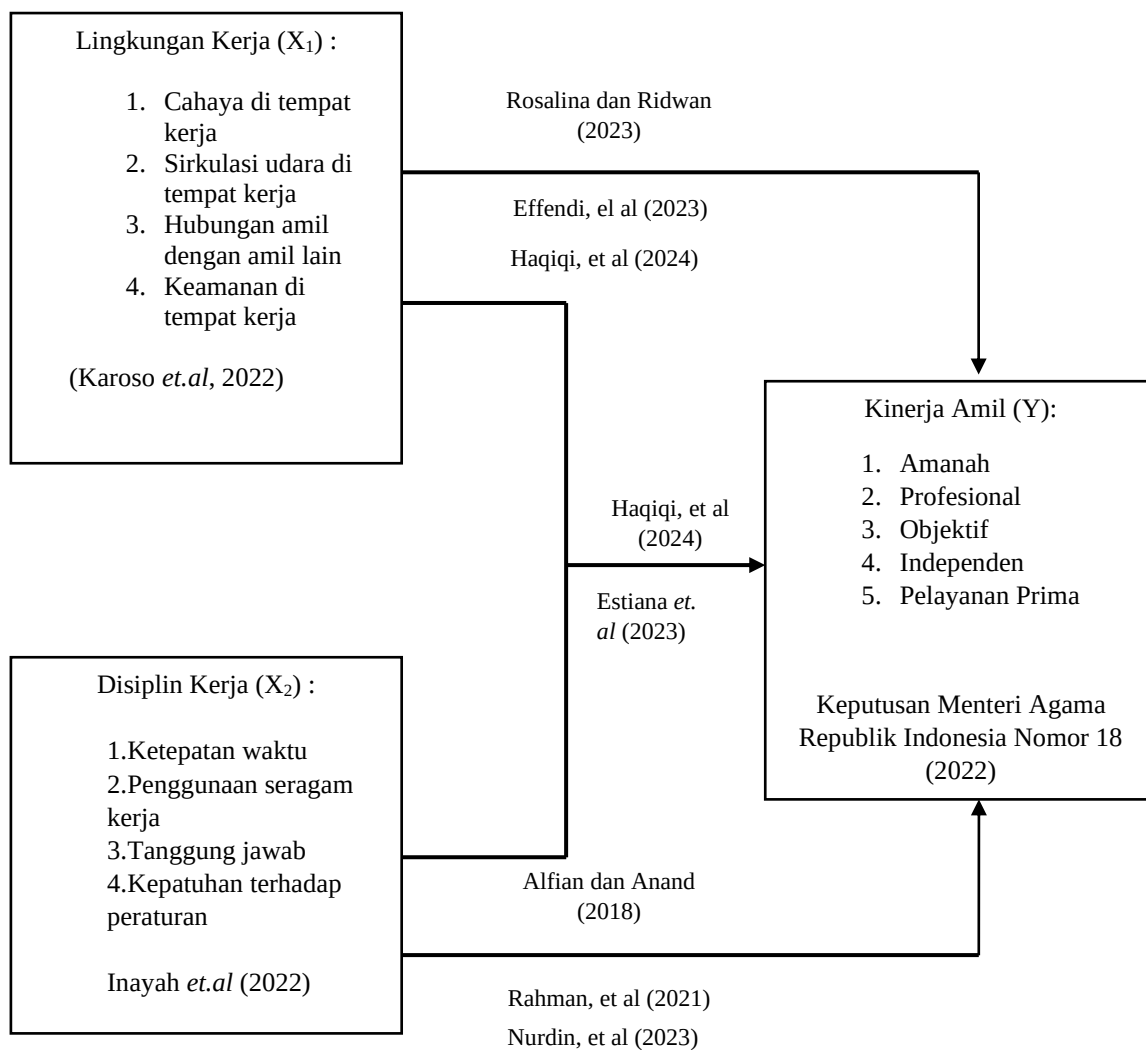
Berdasarkan penelitian dari Haqiqi, et al (2024) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kota Palembang.



Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Amil

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan di atas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Amil.



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.

H4: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung.