BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan".

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas –

tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
b. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa :

"Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

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

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa :

"Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Menurut Alex S Nitisemo (2000:171-173). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiame untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesame karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:131) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

1) Tidak terdapat konflik antar karyawan
2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaaan yang menjadi tugasnya.
3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.

5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1) Para karyawan betul – betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2) Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahnya.
4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang

lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang

tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

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 di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal 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 di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama

antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau – Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena

warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

   Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

   Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

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

2.1.1.4 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor tidak menggunakan helm berarti siap – siap ditilang polisi. Disiplin dalam hal positif dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Menurut **Veithzal Rivai (2004:444)** : mengemukakan bahwa:

“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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Berdasarkan keterangan diatas, maka yang menjadi indikator pada penilaian disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, etika kerja.

Menurut **Sondang P. Siagian** (dikutip oleh Nurhayatin, Skripsi 2010:9) :

> "Pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Adapun konsep disiplin kerja menurut **Sinungan (2000:146)** dalam Nurhayatin, Skripsi (2010:9) adalah:

> "Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memang suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mendisiplinkan pegawainya, karena dengan disiplin kerja ini pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan yang telah menjadi standar di perusahaan.

2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut **Veithzal Rivai (2004:444)** yaitu :

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

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2002:292) dikutip oleh Nurhayatin, Skripsi (2010:10), sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.4 Tipe Pembinaan Disiplin Kerja

Tipe pembinaan disiplin kerja menurut Suwatno (2001:234) dikutip oleh Nurhayatin, Skripsi (2010:11) diantaranya:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin ini pihak

perusahaan akan dapat mengantisipasi tindakan-tindakan yang mungkin akan terjadi yang dapat menghambat jalannya kegiatan organisasi. Jadi dapat dikatakan disini bahwa disiplin lebih dititikberatkan pada awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum kesalahan terjadi.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan sehingga karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajer. Dalam disiplin preventif, manajemen berusaha untuk menanamkan kesadaran pada setiap diri karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

a. Untuk memperbaiki pelanggaran.
b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif.

2.1.2.5 Pendekatan-Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan – pendekatan disiplin kerja menurut **Veithzal Rivai (2004:445)** diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (hot stove rule). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

- Membakar dengan segera. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan ini harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek – efek disipliner yang terdahulu.
- Member peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

- Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukuman yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula. Disiplin yang konsisten berarti :

  - Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalaninya.

  - Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama.

  - Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

- Membakar tanpa membeda- bedakan. Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih – milih. Penyelia menitikberatkan pada perilaku yang tidak memuaskan, bukan pada karyawannya sebagai pribadi yang buruk. Cara yang paling efektif mencapai tujuan ini adalah melakukan konseling korektif. Penyelia lebih menekankan bagaimana masalah disiplin tersebut dapat dipecahkan. Penyelia mengambil tindakan disiplin dalam lingkungan yang suportif,

memusatkan pada perbaikan kinerja daripada penjatuhan hukuman.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer hendaknya mengajukan pertanyaan – pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.

3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir, yakni pemecatan. Sungguh pun begitu, disiplin positif mengganti hukuman yang digunakan dalam disiplin progresif dengan sesi – sesi konseling antara karyawan dan penyelia. Sesi – sesi ini dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan – kekeliruan silam dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya. Alih – alih tergantung pada ancaman – ancaman dan hukuman – hukuman, penyelia memakai keahlian – keahlian

konseling untuk memotivasi para karyawan supaya berubah. Alih – alih menimpakan kesalahan pada karyawan, penyelia menekankan pemecahan masalah secara kolaboratif.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya tidak berprestasi. Hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut **Anwar Mangku Negara (2002 : 67)**"Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut **Cooper dalam Sadili Samsudin (2006 : 159)** mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, *"A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like"*. (Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan).

Menurut **Mariot (2002 : 105)** mendefinisan prestasi kerja adalah :

> "Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah target dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memang menjadi tujuan dari sebuah perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan. Indikator prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.3 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, pimpinan dapat mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai secara keseluruhan. Sebelum memahami pengertian mengenai penilaian dan prestasi kerja.

Menurut **Sadili Samsudin (2006 : 159)** mengemukakan bahwa : ”Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Dengan penilaian ini kita dapat mengetahui bagaimana tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Menurut **Vaithzal Rivai (2004 : 309)** mengemukakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkungan tanggungjawabnya”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem formal dan struktur yang digunakan perusahaan yang mengukur, menilai dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berguna untuk penempatan kebijaksanaan perusahan selanjutnya.

Faktor-faktor yang dinilai dari karyawan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai manajer dan departemen SDM dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

   Prestasi kerja jelas menunjukan kemungkinan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

   Prestasi kerja yang baik atau jelas mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

5. Keputusan penempatan

   Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

6. Perencanaan dan Pengembangan Karir

   Umpan balik presentasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti

7. Kesalahan desain pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek bisa menjukan kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia.

8. Ketidakakuratan informasional

   Prestasi kerja yang jelek bisa menunjukan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana SDM, atau komponen-komponen lain sistem informasi MSDM menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan tentang SDM yang diambil tidak tepat.

9. Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya.

10. Kesempatan kerja yang adil

    Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.1.4 Penelititan Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	**Nurhayati (2010)**	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal Internatio nal Finance Cabang Bandung 2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Bandung 2 menurut tanggapan responden, hal ini ditunjukan pada hasil koefisien korelasi sebesar r=0,538 berarti pengaruhnya sedang, dan pengaruh kedua variabel adalah positif.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan Sampel	1.Mengumpu lkan kuesioner dalam pengumpulan data
2	**Rosa, Ghea Vega (2009)**	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Gatra	Hasil penelitian disiplin waktu karyawan bagian produksi tergolong baik, dan kondisi prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan Pakis-Malang tergolong tinggi yaitu	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpu lkan kuesioner dalam pengumpulan data

		Mapan Pakis-Malang).	sebesar 95%.		
3	**Novi Dwi Lianawati (2004)**	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas 2 SMKN 5 Semarang	Dengan demikian kedisiplinan sangat besar bagi siswa, dengan kedisiplinan belajar siswa akan mampu mengkondisikan dirinya untuk belajar sesuai dengan harapan masyarakat. Dengan kedisiplinan maka rasa malas, rasa enggan, akan dapat teratasi sehingga hal ini memungkinkan siswa untuk mencapai hasil belajar yang memuaskan .	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan Sampel 3.Variabel dependennya :Kedisiplinan	1.Mengumpulkan kuesioner dalam pengumpulan data
4	**Ahmad Nur Susilo (2008)**	Pengaruh faktor – faktor lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan langsung pada Perusahaan Rokok Alam Subur Kraksaan-Probolinggo	Hasil Analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 83.609 lebih besar dari F_{tabel} 2.87, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas serta suasana kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan langsung PR.Alam Subur Kraksaan Probolinggo.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan kuesioner dalam pengumpulan data.
5	**Ida Nursada, Taher Alhabsji, dan Al Musadieq**	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan Sampel	1.Mengumpulkan kuesioner dalam pengumpulan data.

	(2008)	Kepemimpinan situasional, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	sig.t 0,000 < α.		
6	**Dr. Musriha (2011)**	Influence of Work Behavior, Work Environment and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia	The work environment significantly influence the job performance of cigarette rollers in Kudus District, Central Java Province.	1.Tempat penelitian 2. Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.
7	**Erni Susana (2009)**	Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah.	Lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Malang dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah antara prestasi kerja dengan lingkungan kerja. Hal ini mempertegas bahwa karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang baik dan sesuai.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.
8	**Yapi Frido Muskita (2007)**	Analisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi	Berdasarkan hasil analisa korelasi antara kedua variabel menunjukkan adanya hubungan positif yang agak rendah	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

		Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak	antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM handal dapat menciptakan suatu disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi perusahaan. Jika kondisi ini terjadi perusahaan akan memperoleh keuntungan. Untuk itu, prestasi kerja pegawai harus didukung pula oleh sikap disiplin kerja sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakkan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Disiplin harus ditegakkan di lingkungan kerja sehingga diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk selalu bersikap positif dalam bekerja. Untuk itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Tohardi (2004) , antara lain: (1) Punishment dan reward (2) Adil dan tegas (3) Motivasi (4) Keteladanan pimpinan dan (5) Lingkungan yang kondusif.

2.2.1.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwuudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya

Oleh, karena itu melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, prestasi kerja karyawan nya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Veithzal Rivai (2004:443) mengemukakan sebagai berikut :

"Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Sebaliknya, tanpa disiplin keryawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal".

2.2.1.3 Hubungan Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

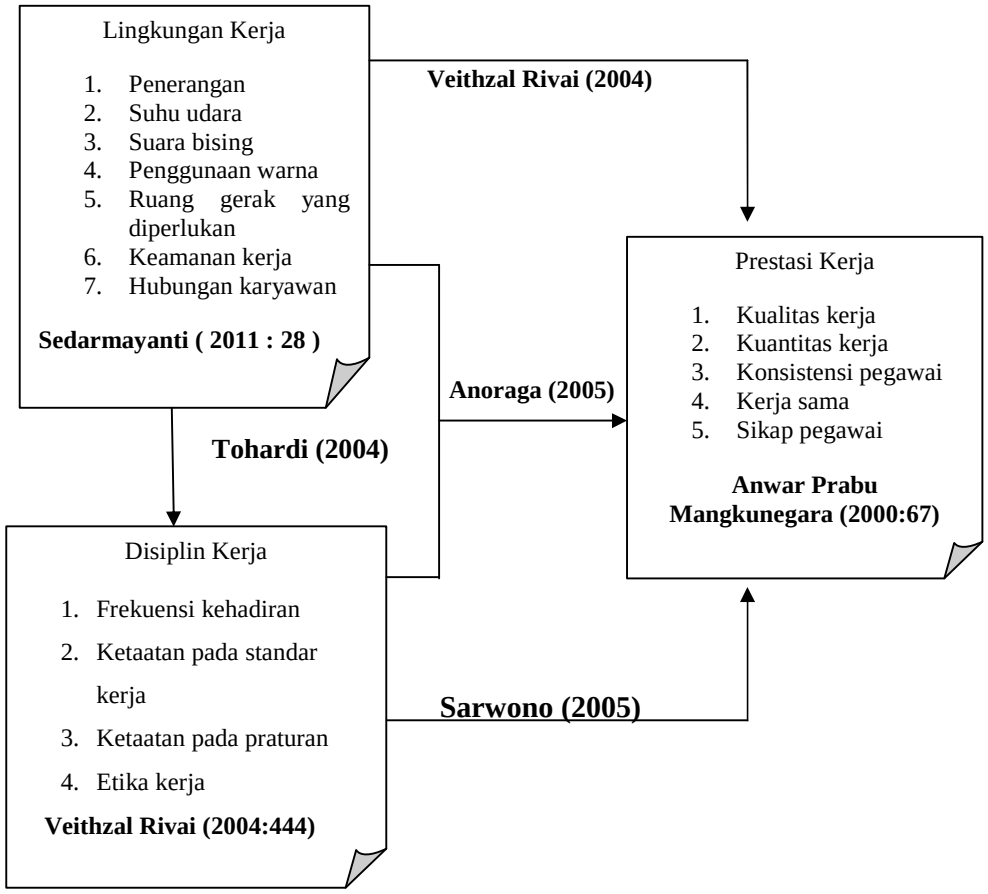
Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang".

2.2.1.4 Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja (Anoraga, 2005).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1

Bagan Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut **Umi Narimawati (2007 : 73)** "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

1. Lingkungan kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten sudah kondusif.
2. Disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten sudah tinggi.
3. Prestasi kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten sudah tinggi.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
7. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.