

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku organisasi

Perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu perusahaan.

Menurut Thoha (2014:5) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu perusahaan (yayasan).

2.1.1.1 Prinsip-prinsip yang harus dipertimbangkan dalam perilaku organisasi

Menurut Thoha (2014:36) bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain :

- a) Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
- b) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- c) Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- d) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya.
- e) Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
- f) Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

2.1.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan karyawan saat bekerja.

Menurut Logahan (2009: 4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain .

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam yayasan dan dapat berpengaruh terhadap dirinya saat bekerja.

2.1.2.1 Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

2.1.2.2 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Logahan (2009: 4) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat memengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

b) Lingkungan kerja non fisik

Merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.3 Disiplin kerja

Disiplin adalah sikap yang mencerminkan perilaku karyawan yang baik. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016:117) disiplin adalah upaya untuk

mencegah atau memperbaiki agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Hasibuan (2014:195) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan, disiplin adalah pembentukan karakter yang dilakukan perusahaan (yayasan) agar bisa menghasilkan karyawan yang berprestasi.

2.1.3.1 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2014:194) terdapat beberapa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan tidak bisa mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin.

3) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi. Sanksi hukuman yang diberikan hendaknya cukup wajar untuk setiap kesalahan dan bersifat mendidik. Agar menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis disiplin kerja mana yang sesuai dan dapat diterapkan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:129), ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang

telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b) **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.4 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam tujuan perusahaan. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Kirana dan Ratnasari (2017:10) kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu.

Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pendapat beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.1 Indikator kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007:261) indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja, merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun secara kuantitas kerja.
2. Keahlian, merupakan kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Perilaku, merupakan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan kemampuan manajerial dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Widari (2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada badan kepegawaian daerah istimewa Yogyakarta menunjukkan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai badan kepegawaian daerah istimewa Yogyakarta.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Magfira Arifin (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada kantor kecamatan Puuwatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Puuwatu.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun simultan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan.

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan menurut Nitisemito (2001:183).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan tujuan yayasan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

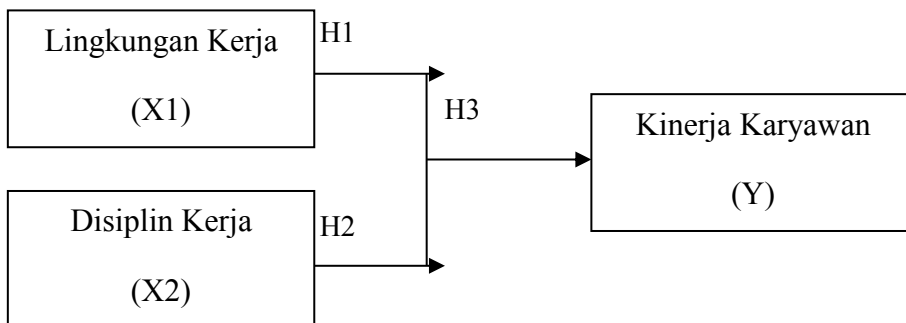
2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin menunjukkan rasa hormat yang dimiliki karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di yayasan. Kinerja perusahaan akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok dapat ditingkatkan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan yayasan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya menurut Hasibuan (2014:193).

2.3.3 Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu yayasan. Apabila dalam suatu yayasan mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, apalagi bila hal tersebut didukung dengan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Disiplin yang rendah ditambah dengan lingkungan kerja yang buruk membuat para karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan yayasan kurang maksimal.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi disertai lingkungan kerja yang baik (konduusif), maka hasil kerja karyawan dapat maksimal.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah :

- H1 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

