

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan (*behavioral Accounting*) adalah *interface* (alat penghubung) antara akuntansi dan ilmu sosial. Akuntansi keperilakuan berkaitan dengan hubungan antara perilaku dengan sistem akuntansi. Lingkup akuntansi tidak hanya dalam angka-angka keuangan saja, tetapi juga pada perilaku orang-orang yang menyusun dan mengevaluasi angka-angka tersebut sehingga ilmu psikologi yang diperlukan dalam akuntansi untuk mempengaruhi orang-orang yang berada dalam akuntansi itu sendiri Mutmainah dalam Prasetya Adi (2011).

Akuntansi keperilakuan adalah bagian dari disiplin ilmu yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi berada dan diakui keberadaanya (Suartana: 2010). Menurut Ikhsan dan Ishak (2008) akuntansi keperilakuan merupakan aspek penting dalam suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi.

Menurut Robbins dalam Wahyuningrum (2012) psikologi, sosiologi dan psikologi sosial menjadi kontribusi utama dari ilmu keperilakuan. Ketiganya melakukan pencarian untuk menguraikan dan menjelaskan perilaku manusia, walaupun secara keseluruhan mereka memiliki perspektif yang berbeda mengenai

kondisi manusia. terutama merasa tertarik dengan bagaimana cara individu bertindak. Fokusnya didasarkan pada tindakan orang-orang ketika mereka bereaksi terhadap stimuli dalam lingkungan mereka, dan perilaku manusia dijelaskan dalam kaitannya dengan ciri, arah dan motivasi individu. Keutamaan psikologi didasarkan pada seseorang sebagai suatu organisasi.

Menurut Wahyuningrum (2012) Psikologi merupakan ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan dan kadang mengubah perilaku manusia. Para psikolog memperhatikan studi dan upaya memahami perilaku individual. Mereka yang telah menyumbangkan dan terus menambah pengetahuan tentang perilaku organisasional teoritikus pembelajaran, teoritikus keperibadian, psikologi konseling dan psikologi industri dan organisasi. Sosiologi mempelajari orang-orang dalam hubungan dengan manusia-manusia sesamanya. Secara spesifik, sosiolog telah memberikan sumbangan mereka yang terbesar kepada perilaku organisasi melalui studi mereka terhadap perilaku kelompok dalam organisasi, terutama organisasi yang formal dan rumit sehingga mempengaruhi psikologi sosial.

Psikologi sosial adalah suatu bidang dalam psikologi, tetapi memadukan konsep-konsep baik dari psikologi maupun sosiologi yang memusatkan perhatian pada perilaku kelompok sosial. Penekanan keduanya adalah pada interaksi antara orang-orang dan bukan pada rangsangan fisik. Perilaku diterangkan dalam hubungannya dengan ilmu sosial, pengaruh sosial dan ilmu dinamika kelompok. Disamping itu para psikologi sosial memberikan sumbangan yang berarti dalam bidang-bidang pengukuran, pemahaman, dan perubahan sikap, pola komunikasi,

cara-cara dalam kegiatan dapat memuaskan kebutuhan individu dan proses pengambilan keputusan kelompok.

Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi. Akuntansi keperilakuan berada dibalik peran akuntansi tradisional yang berarti mengumpulkan, mengukur, mencatat dan melaporkan informasi keuangan (Kuang Ming: 2010). Akuntansi keperilakuan, dengan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan system akuntansi, mencerminkan dimensi sosial dan budaya organisasi. dimana lingkungan kerja merupakan bentuk dari dimensi sosial dan disiplin kerja merupakan cerminan dari budaya organisasi sehingga mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam organisasi tersebut.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Zainal (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut harus memenuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan juga mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja akan mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan suatu organisasi.

Hariandja dalam Zainal Abidin(2013: 28) peningkatan disiplin kerja bagian penting dalam manajemen sumber manusia sebagai faktor penting dalam

meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja tidak bisa terlepas dari seseorang /pegawai karena disiplin kerja merupakan faktor terpenting dari seorang pegawai itu sendiri, disiplin kerja harus dimiliki oleh seorang pegawai karena melalui disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang semakin hari akan semakin baik guna meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Zainal (2013: 16) menyatakan di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dan harus dimiliki dalam lingkungan formal saja akan tetapi, lingkungan nonformal. Peraturan di lingkungan formal terasa sangat jelas karena peraturan dan ketentuan dibuat secara tertulis dan sifatnya harus ditaati oleh seluruh pegawai atau seseorang yang ada dalam lembaga atau organisasi tersebut. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi terhadap pelanggarnya.

2.2.1. Macam-macam Disiplin

Mangkunegara (2004: 129) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh

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

Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun lingkungan organisasi dengan disiplin. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan dan ketentuan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menerapkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut Handoko dalam Zainal (2013:18), mengatakan bahwa ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Adapun sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e. Pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu:

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan/pegawai ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

2. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin atasan begitu juga bagi karyawan mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.2.3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2013: 194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil,

serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang disiplin, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang berdisiplin para bawahan pun kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika pekerjaan yang dilakukan karyawan semakin baik, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinyapenting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, apabila ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut

melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberi sanksi kepada setiap pegawainya yang tidak disiplin sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu lembaga/organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari hubungan antara diri sendiri, hubungan antara sesama pegawai, dan hubungan antara atasan dan bawahan.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Wahyuningtyas, 2013). Lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang beragam terhadap pegawainya. Jika seorang pegawai menyenangi tempat di mana dirinya bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktivitasnya sesuai dengan yang tugasnya serta

melaksanakan kewajibannya dengan sebaik mungkin sehingga waktu kerja dipergunakan dengan semestinya.

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Wahyuningtyas (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tempat dimana seorang pegawai melakukan semua aktivitas kerja serta lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Wahyuningtyas (2013) mengemukakan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Semua pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai dapat dilaksanakan dengan baik, apabila pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sehingga lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan faktor yang penting bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.3.1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti dalam Wahyuningtyas (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja Non fisik

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 bawahaan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wahyuningtyas (2013) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalah sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak mengganggu pekerja pegawai. Penerangan yang kurang jelas, ditakutkan akan menghambat pekerjaan pegawai sehingga pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam meelaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Udara disekitar harus tetap berada dalam kondisi yang stabil, yaitu bebas dari polusi dan debu. Hal ini dilakukan agar para pegawai dapat

menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin tanpa terkendala oleh suhu udara disekitarnya.

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan, yaitu suara yang tidak dikehendaki oleh telinga. Suara ini tidak diinginkan karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara yang bising dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga prestasi kerja meningkat.

4. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

2.4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga kinerja atau *performance*. Istilah lain yang menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Kata *achievement* berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai” dalam bahasa Indonesia sering diartikan “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut Prawirosentono (1999: 2) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian

prestasi kerja disini lebih menekankan prestasi atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Selanjutnya disebutkan juga hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan baik apabila target kerja yang ditetapkan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Begitu juga sebaliknya prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tidak baik, apabila pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai pada waktu yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas menunjukkan kesempurnaan dan kerapian dari pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kuantitas menunjukkan target kerja yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai prestasi kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan prestasi kerja merupakan keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, serta adanya peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas

kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai suatu tujuan organisasi maupun lembaga.

2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mankunegara (2009: 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlegde + skill*). Artinya seorang pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka pegawai akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu seorang pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seorang pegawai lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap menunjukkan mental seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.4.2. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrahman dan Suad Hasan (1990: 126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja didasari pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan indikator-indikator mengenai penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002: 67) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

4. Kerjasama

Kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.

5. Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

Berdasarkan dari dua pendapat di atas, maka mengenai penilaian yang dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai diantaranya sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Konsistensi Pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian dalam bekerja.

4) Kerjasama

Kemampuan berkerjasama antar sesama rekan kerja yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

5) Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

6) Kehadiran

Keberadaan serta keikutsertaan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

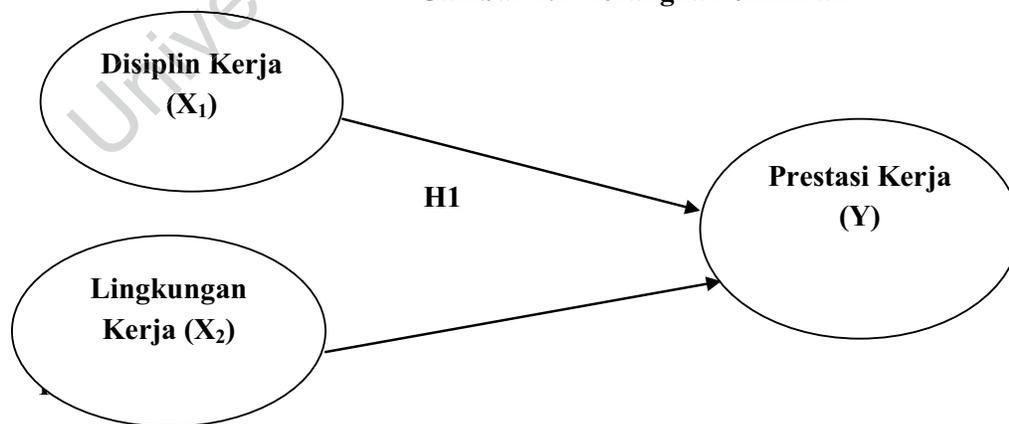
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bayu Adi Prasetya (2011)	Pengaruh Tanggung Jawab, Pengalaman, Otonomi terhadap Prestasi Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Semarang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab, pengalaman dan otonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja auditor di kantor Akuntan Publik Kota Semarang
2	Pirtahap Sitanggang (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan

		Kab. Samosir	Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Samosir
3	Sayudha Patria Adiputera (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung	Menunjukkan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung

2.6. Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin kerja yang baik dari pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehingga akan diperoleh hasil prestasi kerja yang optimal.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7.Hipotesis

2.7.1. Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Hasibuan (2008: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut harus memenuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, akan menciptakan kondisi kerja dimana semua pegawai bagian keuangan dalam organisasi tersebut, akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga meningkatkan produktivitas kerja baik. Apabila produktivitas kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu disiplin dalam kerja memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi/perusahaan.

Penelitian sebelumnya (Adiputera: 2013) menunjukkan berdasarkan hasil dari analisis yang dilakukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung.

Berdasarkan penelitian yang ada menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai andil yang besar terhadap prestasi kerja seorang pegawai/karyawan.

H1= Disiplin Kerja memiliki pengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

2.7.2. Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

Menurut Anorogo dan Wwidiyanti dalam Wahyuningtyas (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tempat dimana seorang pegawai melakukan semua aktivitas kerja serta lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, akan memudahkan pegawai bagian keuangan untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya terletak kepada tempat dimana pegawai tersebut bekerja akan tetapi kerjasama serta sikap saling menghormati anantara sesama rekan kerja, bawahan terhadap atasan serta hubungan antara atasan dan bawahan akan meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu Pirtahap Sitanggang (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Samosir. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan prestasi kerja saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya.

Diharapkan seorang pegawai tidak hanya bekerja mengandalkan kemampuan dan keterampilan sendiri, akan tetapi saling bekerja sama dengan pegawai yang lainnya serta dengan pimpinannya, agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

H2= Lingkungan Kerja memiliki hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja

2.7.3. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi, tanpa kedisiplinan dari pegawainya tujuan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Hasibuan (2008: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya dibuat demi kepentingan organisasi itu sendiri akan tetapi disiplin dalam kerja yang diterapkan kepada pegawainya akan membentuk seseorang menjadi pribadi yang menghargai waktu dan bekerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja tidak hanya begitu saja dapat terjadi, tanpa adanya faktor lain yang mempengaruhinya. Faktor tersebut merupakan di mana seorang pegawai itu bekerja yaitu faktor lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Nitisemito dalam Wahyuningtyas (2013) mengemukakan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan berkesinambungan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman, hal ini tidak terlepas dari sikap disiplin dalam bekerja yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan terciptanya kondisi kerja yang baik, hal ini menghasilkan kinerja yang baik pula karena seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan kualitas pada pekerjaannya. Dengan demikian akan terwujud prestasi kerja dalam organisasi tersebut yang membuktikan kesungguhan dan keseriusan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian sebelumnya Pirtahap Sitanggang (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai. Prestasi kerja tidak akan tercapai apabila tidak ada disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka bisa dipastikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya. Karena disiplin kerja mempengaruhi lingkungan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai.

H3= Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.