

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal (2018) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu sikap hormat maupun kondisi dimana karyawan menaati ketetapan dan aturan perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi.

Lebih lanjut Afandi (2016) menjelaskan secara rinci bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap norma dan peraturan-peraturan yang dapat ditetapkan oleh organisasi serta telah ditinjau dengan baik oleh serikat pekerja maupun dinas tenaga kerja atau lembaga berwenang lainnya dan dapat dijadikan alat untuk berkomunikasi maupun memberikan penguatan positif jika ditaati dan penguatan negatif jika dilanggar oleh pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku untuk tujuan bersama.

### **2.1.2 Ciri-ciri Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- “1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.”

### **2.1.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Kresna (2017) secara khusus tujuan disiplin kerja pegawai, antara lain :

- “1. Agar para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”

#### 2.1.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus diupayakan oleh manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut perlu kita ketahui jenis-jenis disiplin kerja yang baik sebagai pendukung tujuan perusahaan tersebut. Menurut Handoko (2014) ada tiga jenis disiplin kerja yaitu :

“1. Disiplin Preventif

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

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain para pegawai yang melanggar aturan dan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.”

Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan pegawai untuk mematuhi aturan, yaitu :

“1. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri;

2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Menurut Ganyang (2018) jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

“1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuh kembangkan kedisiplinan pada diri pegawai untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap pegawai untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Disiplin Komparatif

Disiplin komparatif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya.”

Menurut Hartatik (2018) terdapat banyak jenis disiplin yang diantaranya adalah sebagai berikut:

“1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap pegawai menanamkan disiplin kelompok.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri pegawai untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah pegawai melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada pegawai seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan.”

### 2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang diantaranya adalah sebagai berikut :

- “1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan  
Semua anggota perusahaan harus berusaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan  
Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua pegawai.
3. Perilaku kedisiplinan atasan  
Pegawai akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka pegawai akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan, maka pegawai tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai  
Atasan yang mampu memberikan perhatian kepada setiap pegawai akan menimbulkan kondisi bahwa pegawai merupakan bagian penting dari perusahaan.
5. Adanya reward dan punishment  
Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan.  
Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

### 2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2016) yaitu :

- “1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.”

## 2.1.7 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto dan Indryo (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan juga termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk bertugas dengan efektif, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan hasil optimal (Rasyid dan Tanjung, 2020).

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

### 2.1.8 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut :

#### “ 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya;
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Agar mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun pegawai yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang baik. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a) Faktor lingkungan sosial, contohnya faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, ataupun tingkat kesejahteraan;

- b) Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan;
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan atasan;
- d) Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antara anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan dengan lebih praktis dan cepat.”

### 2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

#### “1. Faktor-faktor lingkungan fisik

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja pegawai.
- c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Visual privacy berarti keleluasan visual atau yang dilihat, sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

#### 2. Faktor-faktor lingkungan psikis

Menurut Afandi (2018) faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat menyebabkan terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.”

#### **2.1.10 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budiasa (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- “1. Suasana kerja  
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja  
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.”

#### **2.1.11 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pengertian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kasmir (2018) kinerja pegawai merupakan hasil

kerja keras serta perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu yang menjadi penentu atas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja sejatinya merupakan sebuah konsep yang sifatnya menyeluruh atau lebih dikenal dengan universal.

Menurut Sinambela (2018) kinerja karyawan adalah perilaku individu didalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki. Dari berbagai definisi di atas dapat kita lihat bahwa kinerja diukur dari 2 aspek yaitu: hasil kerja serta perilaku kinerja. Jika kita lihat sisi hasil kinerja, maka yang kita lihat jumlah kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan oleh individu. Sedangkan jika kita lihat dari sisi perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku individu itu sendiri baik yang positif maupun yang negatif.

Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu menurut Sedarmayanti (2017) kata kinerja sendiri adalah melakukan, menjalankan, melaksanakan, dan menyempurnakan dengan tanggung jawab. Namun, dalam konteks manajemen kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Samsuddin (2018) kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Priansa (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditimbulkan oleh setiap pegawai sebagai upaya prestasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai yang diberikan dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

### **2.1.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

#### **“1. Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.”

Menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- “1) Sikap dan mental
- 2) Pendidikan,
- 3) Keterampilan,
- 4) Manajemen kepemimpinan,

- 5) Tingkat penghasilan,
- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Iklim kerja,
- 9) Sarana dan prasarana,
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi.”

Sedangkan menurut Kasmir (2018) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- “1) Faktor Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada Karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
- 2) Faktor Jenjang Karier, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.
- 3) Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.”

### **2.1.13 Indikator Kinerja Pegawai**

Cara mengetahui rendah tingginya kinerja pegawai, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### ”1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

#### 4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

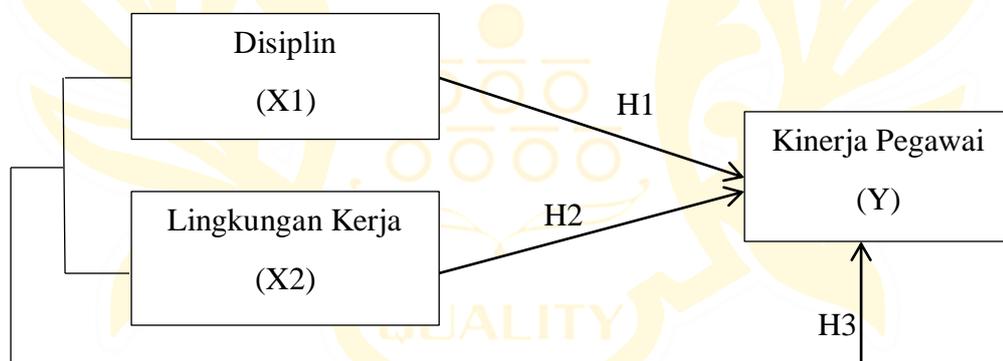
No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.
2	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.
3	Siska Agustina Dewi, dan M. Trihudyatmanto (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di

		Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)	Kecamatan Punggelan.
4	Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Penelitian ini menemukan hasil bahwa disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
5	Resa Almustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Tri Widari dan Setyabudi Indartono, PhD. (2016)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)	Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Sinta Herlini Putri (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Surya Kelana Basri	Pengaruh Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini

dan Muhammad Alif Fatahilla (2022)	dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Hasanuddin	menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
------------------------------------	---	--

### 2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting dan dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan gambar di atas, dapat diamati bahwa Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.

### 2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan agar mengetahui baik buruknya kebenaran dari suatu penelitian. Definisi operasional variabel adalah seperangkat

petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lainnya, biasanya disimbolkan dengan X. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent), biasanya disimbolkan dengan Y. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 2.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin (X1)	Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi berbagai ketentuan.	Menurut Rivai (2016), indikator disiplin kerja yaitu : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi	Menurut Budiasa (2021) indikator lingkungan kerja yaitu :	Skala <i>Likert</i>

	dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ini berarti para pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja</li> </ol>	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Afandi (2018) indikator kinerja pegawai yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> </ol>	Skala <i>Likert</i>

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.

H3 : Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.