

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Rahmadani (2023) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi di mana karyawan melakukan tugas mereka, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Menurut Tandiyono (2023) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat, Bahan, dan metode yang dihadapi karyawan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Menurut Prasetyo, (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya Indriyati (2022) Menurut Budi Rohima (2023). Menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan yang termasuk dalam suasana kerja, fasilitas yang tersedia, interaksi antar karyawan, dan dukungan manajerial. Menurut kaburito dkk (2020) lingkungan kerja sebagai faktor yang mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi kondisi dan suasana di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja ini tidak hanya terdiri dari aspek fisik seperti fasilitas dan keamanan, tetapi juga mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai , baik fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

2.1.1 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Putri (2022) aspek-aspek lingkungan kerja yang diidentifikasi mencakup beberapa elemen penting. Pertama,

1. Kondisi Fisik

lingkungan kerja seperti kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai saat menjalankan tugas. Lingkungan yang bersih dan terawat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Fasilitas yang memadai, seperti alat pemadam kebakaran yang lengkap dan ruang istirahat yang nyaman, juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Non Fisik

hubungan interpersonal antara pegawai dan atasan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dukungan dari manajemen dan komunikasi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Aspek lain yang tidak kalah penting adalah budaya kerja yang positif, di mana nilai-nilai kerjasama dan saling menghargai diterapkan dalam lingkungan kerja.

Dengan mengintegrasikan semua aspek ini, Dinas Pemadam Kebakaran dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung kinerja pegawai tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.1.2 Pentingnya Lingkungan Kerja

Pentingnya Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Beberapa alasan pentingnya lingkungan kerja yang baik, antara lain:

1. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan mengurangi stres.
3. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap perusahaan.

4. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik memiliki tingkat turnover pegawai yang lebih rendah.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah:

1. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Warna

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

3. Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan 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.

Hubungan Kerja Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat Menurut Ariani (2020) lingkungan kerja harus disusun seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, dkk., (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.
2. Keadaan udara di tempat kerja
rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Fasilitas kerja
merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.
4. Hubungan dengan rekan kerja
rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja
perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja

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.

2.1.5 Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Surono (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Ini berarti bahwa kedisiplinan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pramularso & Anggraeni (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja karyawan dengan prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,855. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar yaitu 81,7 % terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan faktor lain juga turut mempengaruhi . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin di tempat kerja akan meningkatkan produktivitas dari secara signifikan. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin di tempat kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

2.1.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Razak (2021) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diungkapkan sebagai berikut:

1. Teladan Pemimpin

Pemimpin yang menunjukkan disiplin tinggi dapat menjadi contoh bagi pegawai, mendorong mereka untuk meniru sikap tersebut.

2. Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berdisiplin baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

3. Keadilan

dalam Perlakuan Perlakuan yang adil dan konsisten terhadap semua pegawai dapat menciptakan rasa kepercayaan dan meningkatkan disiplin.

4. Komunikasi Efektif

Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kedisiplinan.

5. Sanksi yang Tegas

Penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin dapat memberikan efek jera dan mendorong pegawai untuk mematuhi aturan.

6. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

7. Motivasi Intrinsik

Karyawan yang memiliki motivasi internal untuk bekerja dengan baik cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

8. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan serta pelatihan yang memadai membantu pegawai memahami tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan disiplin kerja.

2.1.7 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Razak (2021) indikator disiplin kerja pegawai yang diidentifikasi meliputi:

1. Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan.

2. Ketaatan terhadap Peraturan

Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di instansi.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

4. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan dan hasil kerjanya.

5. Kedisiplinan dalam Pelaksanaan Tugas

Konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Disiplin kerja penting karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan dinas, pegawai, dan organisasi. Merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Syafitri (2020), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Pegawai yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketaatan pada standar kerja Pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Kehadiran

Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

2.2 Penelitian terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja pada tabel 2.1

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Rozy dan Jadmiko 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman	Lingkungan Kerja Fisik (X) Semangat Kerja Pegawai (Y)	Pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman.
2.	H setiawati 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan	Lingkungan Kerja X1 Motivasi Kerja X2 Disiplin Kerja Pegawai Y.	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Secara simultan, baik lingkungan kerja maupun

		Kabupaten Bogor Sektor.		motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
3.	Rivai, E. S. M., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros	Lingkungan Kerja (X) Disiplin Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 8,475 + 0,785X$. Hasil hipotesis uji-t diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan disiplin kerja pada karyawan Puskesmas Lau sebesar 56,3%
4	MA Sobirin, H Marlinah 2024	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien

		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.	Kinerja Pegawai (Y)	determinasi sebesar 39,5%. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai.
5	Ulul Azmi AK Surya Dermawan 2020	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Upt. Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Petugas (Y)	Model regresi menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja petugas dengan pengaruh yang signifikan.
7	Ramdhona, Rahwana dan Sustrisna 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Guru	Lingkungan Kerja (X) Motivasi Kerja (X) Disiplin Guru (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin guru. Meskipun detail hasil spesifik belum tersedia dalam referensi yang diberikan, umumnya penelitian ini

				menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
8	Susilowati dan Andayani 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat	Lingkungan Kerja (X) Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Putra, dan Aprianti 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Lingkungan Kerja (X) Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (4,648) lebih besar dari nilai t-tabel (2,034) dengan nilai

				signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik, maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.
10	Thein, Mitang, dan Bere 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka	Lingkungan Kerja (X) Komitmen (X) Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, meski kontribusinya relatif rendah (ΔR^2 0,066). Nilai β untuk lingkungan kerja adalah 0,222 (* $p < 0,05$; $p=0,148$)

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Sumber :Penulis,2024

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam

suatu organisasi, pegawai atau karyawan termasuk kedalam sumber daya petugas dalam suatu organisasi Damkar merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk peningkatan disiplin terhadap masing-masing petugas. Pada dasarnya peningkatan disiplin atau kinerja merupakan hal pokok dalam memelihara keberlangsungan hidup organisasi tersebut.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai harian lepas Damkar dapat dilihat dari lingkungan kerja yang ada pada Damkar tersebut. Lingkungan kerja yang dinilai mampu menghadapi perubahan dan cara disiplin pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif. dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai harian lepas merupakan fokus dalam penelitian ini. Adapun kerangka berpikir dapat dilihat dari bagan berikut:



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berfikir.

Sumber :Penulis,2024

2.4 Definisi operasional

Pada bagian ini akan dijelaskan definisi operasional terkait kerangka teoritis yang sudah dipaparkan.

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin (X)	Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu yang mencerminkan kesediaan dan kesadaran untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	-Kehadiran -Ketaatan terhadap Peraturan -Ketepatan Waktu -Tanggung Jawab -Kedisiplinan dalam Pelaksanaan Tugas	Skala Likert
Lingkungan (Y)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ini mencakup berbagai faktor, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan pegawai.	- Penerangan atau cahaya di tempat kerja -Keadaan udara di tempat kerja - Fasilitas kerja - Hubungan dengan rekan kerja -Keamanan di tempat kerja	Skala Likert

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Sumber :Penulis,2024

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Sanskerta yang terdiri dari kata hypo (kurang) dan thesis (pendapat). Jadi hypothesis adalah pendapat atau jawaban sementara

terhadap suatu permasalahan yang diajukan yang kebenarannya perlu dibuktikan (Hermawan, 2019). Adapun hipotesis penelitian pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha = Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai harian lepas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

H0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai harian lepas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah penulis paparkan, maka hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai harian lepas dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota medan.

