BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

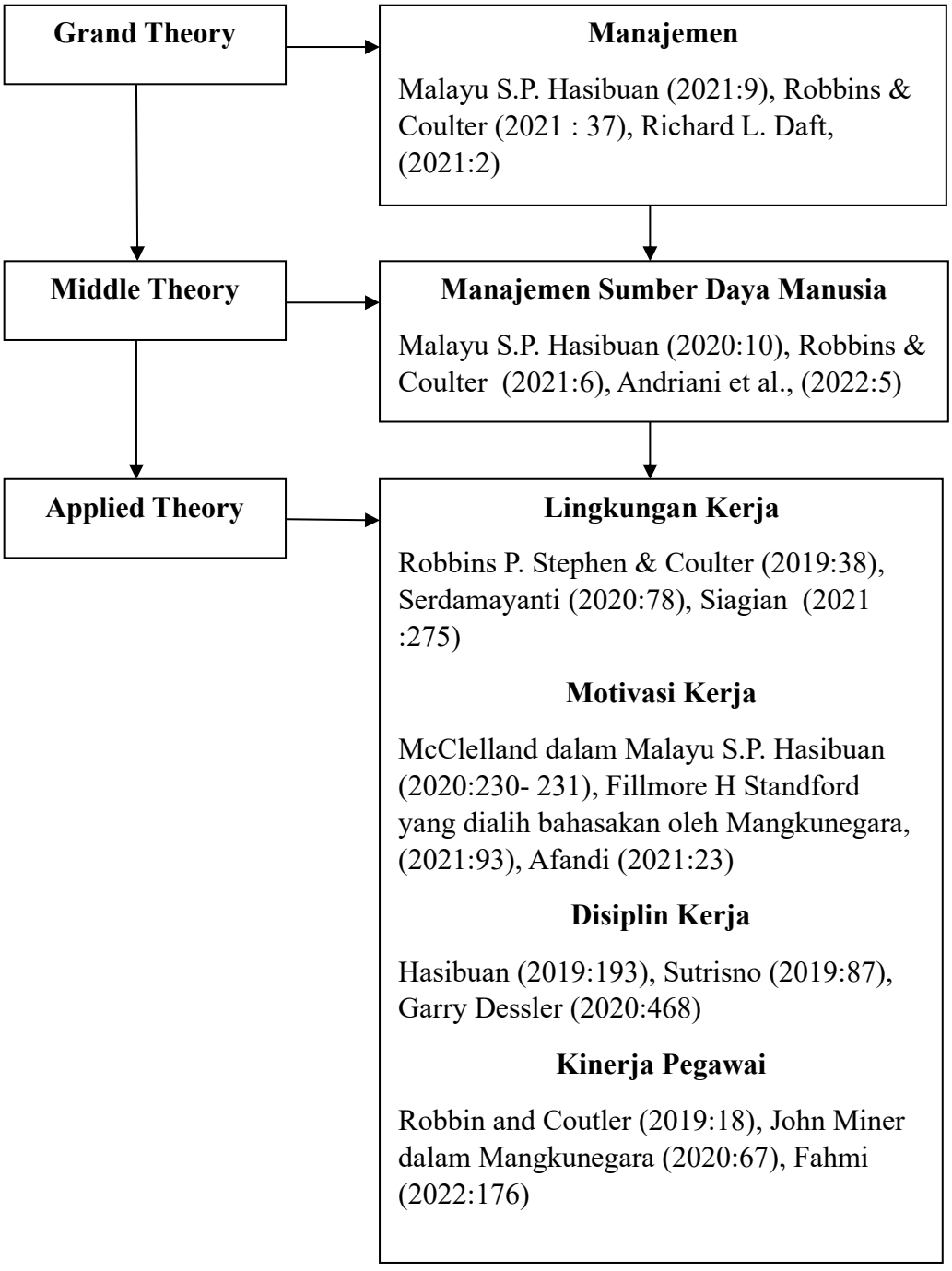
2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bab ini peneliti akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan diteliti, yaitu mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam bab ini akan membahas pengertian secara umum dan berfokus pada teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori pada sub bab ini meliputi kajian ilmiah dari para ahli. Pada uraian selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory, middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan dari berbagai sumber seperti literatur, buku dan beberapa dokumen serta berbagai referensi tertulis lainnya sebagai landasan teori. Selain itu peneliti juga melakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari: *grand theory, middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini. Selain landasan teori, peneliti melakukan pengkajian hasil penelitian sebelumnya yang diambil dari jurnal–jurnal yang mendukung sebagai referensi untuk melengkapi penelitian ini. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah teori yang peneliti sajikan dalam bentuk gambar untuk

mempermudah dalam memahami kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini:



*S*umber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 2. 1
Teori yang Digunakan

Mengacu pada Gambar 2.1 yang peneliti paparkan sebelumnya yang termasuk ke dalam bagian dari *grand theory* yang digunakan adalah teori mengenai manajemen, lalu yang termasuk ke dalam bagian *middle theory* adalah teori mengenai manajemen sumber daya manusia, dan yang terakhir yang termasuk dalam bagian *applied theory* yaitu teori mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2.1.2 Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai proses sistematis perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian sumber daya organisasi (manusia, fisik, keuangan, dan informasi) untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Manajemen dapat didefinisikan secara luas. Manajemen mencakup berbagai aspek, dari memimpin individu dan tim hingga menyelaraskan strategi perusahaan dengan lingkungan eksternal, seperti pasar dan peraturan. Lebih jauh lagi, manajemen bukan hanya tentang kepemimpinan, tetapi juga tentang memanfaatkan teknologi, inovasi, dan analisis data untuk mendorong pertumbuhan bisnis. Manajemen juga dinamis karena perlu beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan ekonomi, tren sosial, dan persaingan pasar.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai kegiatan yang menghubungkan satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut tersebut tidak hanya mengatur orang orang dalam organisasi, melainkan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan lain-lain. Istilah manajemen berasal dari kata *to*

manage yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahkan dan juga memimpin. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh ahli mengenai manajemen diantaranya adalah:

Menurut George R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (2021:9) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaransasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Kemudian Robbins & Coulter (2021 : 37), mengemukakan bahwa "*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively*".

Adapun menurut Richard L. Daft, (2021:2), mengemukakan bahwa "*Management is working with people to achieve organizational goals by implementing the functions of planning, organizing, preparing personnel or staffing, directing and leading, and controlling"*.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan koordinasi, pengawasan, dan kerja sama dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan, organisai harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry dalam (Malayu S.P. Hasibuan , 2020:156)

fungsi-fungsi manajemen terdiri atas : perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating)*, pengawasan (*Controling)*.

1. Perencanaan (*Planning)*

   Perencanaan *(Planning*) adalah pengambilan keputusan. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimumkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing)*

   Pengorganisasian *(Organizing)* adalah suatu proses mendistribusikan pekerjaan dan tugas-tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian adalah pengelompokan aktivitas yang akan dilakukan atau pendistribusian tugas dan fungsi kepada setiap individu yang ada dalam organisasi.

3. Penggerakan (*Actuating)*

   Penggerakan *(Actuating)* adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa. Sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Actuating merupakan fugsi manajemen secara langsung berusaha merealisasikan keinginankeinginan organisasi, sehingga dalam aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan metode dan kebijaksanaan dalam mengatur dan mendorong orang agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

4. Pengawasan (*Controlling)*

   Pengawasan *(Controlling)* merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dan perusahaan. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur menajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut George R. Terry dalam (Malayu S.P. Hasibuan, 2020 : 30) ada 6 unsur penting dalam kegiatan manajemen:

1. Manusia (*Human)*

   Dalam kegiatan manajemen, sumber daya manusia membuat rencana dan tujuan yang ingin diraih. Untuk itu, tanpa adanya manusia kegiatan manajemen tidak akan pernah ada.

2. Uang (*Money)*

Uang menjadi unsur penting dalam kegiatan manajemen karena menjadi perantara utama dalam mencapai tujuan. Biaya operasional dalam sebuah kegiatan manajemen tentu membutuhkan uang agar dapat berjalan baik.

3. Bahan (*Materials)*

   Unsur manajemen ini adalah salah satu faktor penting karena kualitas bisnis dipengaruhi oleh kualitas material yang dipilih. Jadi, jika material yang dipilih buruk, tujuan manajemen akan sulit tercapai.

4. Mesin (*Machines)*

   Mesin merupakan unsur lain yang perlu diperhatikan. Dengan adanya mesin atau teknologi, pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia pasti akan lebih mudah sehingga tujuan pun mudah tercapai.

5. Metode (*Methods)*

   Unsur ini mempengaruhi kinerja dalam sebuah manajemen. Jika metode yang dibuat berdasarkan target, fassilitas, waktu, uang dan kegiatan bisnis, kegiatan manajemen pasti akan berjalan lebih lancer. Unsur ini juga perlu mendapat campur tangan manusia agar dapat tercipta dengan baik.

6. Pasar (*Market)*

   Unsur ini terbilang krusial karena sebuah bisnis hanya dapat berkembang jika telah dikenal di pasaran. Unsur pasar dipengaruhi oleh unsur material karena barang atau jasa yang laku harus memiliki kualitas baik.

Berdasarkan keenam unsur manajemen di atas, semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika satu diantara unsur tersebut tidak ada, maka

bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi karena unsurunsur manajemen di atas saling berkaitan.

2.1.2.4 Manajemen Fungsional

Bidang-bidang manajemen terdiri dari atas empat bidang, di antaranya Manajemen Pemasaran, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, Manajemen Operasi. Berikut peneliti paparkan pengertian dari keempat fungsional manajemen menurut Sarinah dan Mardalena (2018:8) :

1. Manajemen Pemasaran

   Kegiatan manajemen yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya dibutuhkan oleh konsumen dan bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

   Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana SDM yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

3. Manajemen Keuangan

   Kegiatan manajemen yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit. Tugas manajemen keuangan di antaranya adalah merencanakan dari mana pembiayaan bisnis diperoleh dan dengan cara bagaimana modal yang diperoleh tersebut dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang sedang dijalankan.

4. Manajemen Operasi

Kegiatan manajemen yang pada intinya berusaha untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan kegiatan konsumen, dengan teknik produksi yang seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produk hingga produk akhir yang dihasilkan selama proses produksi.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen merupakan hal yang paling utama dalam suatu proses organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan pelaksanaan seperti, merencanakan, pengarahan, pengorganisasian, dan menjalankan serta mengendalikan aktivitas dengan memanfaatkan sumber daya yang efektif dan efisien.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang sistematis dan terencana untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai, serta

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan pemaparan singkat di atas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia. Berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020 : 10) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kemudian Robbins & Coulter (2021:6) menyatakan bahwa "*Human resource managements mean the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising."*

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Andriani et al., (2022:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam perusahaan atau organisasi. Sistem ini bertujuan memastikan penggunaan minat dan bakat manusia secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, seni, dan praktik yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:21) fungsi sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*planning)*

   Merupakan suatu upaya dalam menentukan berbagai hal yang hendak dicapai atau tujuan di masa depan dan juga untuk menentukan beragam tahapan yang memang dibutuhkan demi mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing)*

   Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan serta ditambah fasiltas-fasiltas tertentu.

3. Pengarahan (*directing*)

   Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah tentukan oleh perusahaan.

4. Pengendalian *(controlling)*

   Pengendalian berarti melihat, mengamti dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandikan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncankan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Fungsi pengadaan berkaitan dengan penuntan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

6. Pengembangan (*development*)

   Dengan adanya fungsi pengembangan pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjannya dengan baik.

7. Kompensasi *(compensation*)

   Kompensasi adalah sebagai pemberian pengharagaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organiasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai baik berupa financial maupun non financial dengan tunjangan-tunjangan lain selama periode satu bulan.

8. Pengintegrasian (*intergration)*

   Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap keinganan pegawai, dengan keingan perusahaan dan masyarakat dengan demikian para manajer dan pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku, dan sikap para pagawai untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijakan perusahaan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

   Merupakan usaha untuk menjaga dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik para pegawai yang berhubungan dengan kesehatan, dan pemeliharan sikap yang menyenangkan dilaksanakan melalui program pelayanan.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

    Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling mengutungkan.

11. Pemberhentian / Pensiun (s*eparation*)

    Fungsi pemberhentian berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perushaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun, sewaktu pensiun harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun, dan pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada masih aktif bekerja.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas fungsi-fungsi tersebut digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menangani permasalahan yang berkaitan dengan sehingga dapat dan mendorong dalam mencapai keberhasialan serta tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap input-nya (masukan) baik tu manusia,modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih

efektif. Adapaun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:30-31) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkepribadian cerdas, dinamis dan menarik. Ini berarti karyawan memiliki apa yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Ketersediaan pegawai dengan potensi yang baik menjadikan sebagai harapan masa depan. Mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara akurat, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas tingkat tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mengembangkan budaya kerja yang efektif, kreatif dan inovatif. Artinya manajemen berdampak pada pola hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan. Setiap orang bekerja sama, menjalankan perannya masing-masing dan melakukan kerja sama tim yang solid.
4. Menciptakan efisiensi dan efektivitas baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan.
5. Memperbaiki masalah sumber daya manusia yang berisiko gagal. Perusahaan tidak menginginkan pergantian pegawai, terlambat kerja, malas dan kurang semangat. Jadi, hal ini berdampak langsung pada penjualan yang lebih rendah, pelayanan yang buruk dan hilangnya peluang. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi, suasana, dan faktor-faktor yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi interaksi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Berikut ini adalah beberapa definisi lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut Robbins P. Stephen & Coulter (2019:38) menyatakan bahwa *"The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropiate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievment of company goals".*

Kemudian Serdamayanti (2020:78) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Siagian (2021 :275) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa linkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepada karyawan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2021 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik mua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

   a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
   b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia.

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2020:56-62) yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

   Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat bagi para pekerja untuk menjamin keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan penerangan (Cahaya) yanng terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat membuat pekerjaan lembat, banyak kesalahan dan akhirnya mengurangi efisiensi kerja sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya dibedakan menjadi 4 yaitu: Cahaya langsung, Cahaya setengah langsung, Cahaya tidak langsung dan Cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur di tempat kerja

   Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh Manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh Manusia memiliki system tubuh yang sempurna untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh dan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal.

3. Kelembaban di tempat kerja

   Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk persentase. Kombinasi temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara akan memengaruhi konidisi tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Gas oksigen diperlukan oleh mahkluk hidup untuk bertahan hidup yaitu untuk melakukan proses metabolisme. Apabila kadar oksigen dalam udara turun dan bercampur dengan gas atau bau-bauan, udara disekitar dianggap kotor. Adanya tanaman di sekitar tempat kerja adalah faktor utama penyediaan udara segar. Tumbuhan menghasilkan oksigen yang dibutuhkan Manusia. Rasa sejuk dan segar saat bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat Lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

   Kebisingan yang tidak dikehendaki oleh telinga adalah salah satu polusi yang cukup membuat pra pakar bekerja untuk mengatasinya. Suara-suara yang tidak enak didengar, hal ini sangat tidak diinginkan karena apabila dalam jangka panjang, kebisingan dapat menggangu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, maka kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan produktivitas meningkat. Kualitas bunyi ditentukan oleh tiga faktor yang dapat menentukan Tingkat gangguan terhadap Manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan.

6. Bau-bauan di tempat kerja

   Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat menganggu konsentrasi pekerja dan mempengaruhi sensitivitas penciuman. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang menganggu di tempat kerja adalah dengan menggunakan "*air condition*" yang tepat.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi adalah tentang skema warna yang baik, jadi dekorasi bukan hanya tentang hasil ruang kerja saja, namun juga bagaimana tata letak skema warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

   Musik yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangunkan semangat dan memotivasi pegawai dalam bekerja.

9. Keamanan di tempat kerja

   Untuk menjaga leingkungan dan kondisi kerja yan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu cara untuk menjamin keselamatan tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator adalah untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja di sebuah perusahaan. Mengacu pada pendapat yang disampaikan oleh Siagian (2021 : 276) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik
   a. Bangunan tempat kerja.

      Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyamana dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

   b. Peralatan kerja yang memadai

      Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelasaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan berinstirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Adanya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesame rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbukan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.5 Motivasi Kerja

Untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan, tentunya akan lebih baik ketika karyawan memiliki motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi dalam bekerja maka karyawan akan bekerja lebih semangat. Semakin semangat karyawan dadalambekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan hal ini akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja sangatlah penting dan harus dikelola oleh manajemen karyawan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, berusaha, dan bertahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Berikut pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli :

Menurut McClelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2020:230- 231), menyatakan bahwa motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Kemudian menurut Fillmore H Standford yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara, (2021:93) menyatakan bahwa *"Motivation as an energizing*

condition of the organism that serves to direct that organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class." Artinya: Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Afandi (2021:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi internal dalam diri seseorang yang mengandung energi atau dorongan untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu..

2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian pegawai dimotivasikan ke arah tujuan itu. Secara umum tujuan motivasi bertujuan agar pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat di capai. Berikut ini adalah tujuan dari motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:146) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan pemberian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat penting dalam penentuan prestasi kerja pegawai, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

2.1.5.3 Asas-Asas Motivasi Kerja

Asas-asas dalam motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:146-147) mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik yang akan diuraikan di bawah ini :

1. Asas Mengikutsertakan

   Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan

merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

   Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata "Saya rasa saudara orang penting. Saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi". Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerjanya.

3. Asas Pengakuan

   Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/ pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/ pujian itu semakin besar.

4. Asas Wewenang yang Diberikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan "ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya". Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting akan memotivasi moral/ gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

   Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Dari penjelasan asas-asas motivasi dapat disimpulkan bahwa asas motivasi diterapkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja / meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan.

2.1.5.4 Teori Motivasi

Dibawah ini ada teori-teori motivasi menurut para ahli, dikelompokan menjadi tiga, yaitu :

1. Teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, mengasumsikan bahwa semua motivasi muncul sebagai respons terhadap persepsi seseorang yang diklasifikasikannya pada lima hierarki (*Hierarchy of Needs*) atau lima tingkatan yaitu:
   a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*), yaitu untuk kebutuhan paling mendasar bagi manusia seperti: makanan, sadang dan papan.
   b. Kebutuhan akan keamanan (*security needs*), yakni kebutuhan akan rasa aman bagi jiwanya seperti keselamatan dan bebas dari ancaman.
   c. Kebutuhan-kebutuhan sosial (*social needs*), mencakup rasa memiliki, diterima baik dan kasih sayang.
   d. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan (*esteem needs*), yakni keinginan seseorang terhadap penghargaan dan pendapat dari masyarakat seperti misalnya status, perhatian dan pengakuan.
   e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri sendiri (*self actualization needs*), antara lain ide, prestasi dan kemampuan diri.
2. Teori Dua Faktor Fredrick Harzberg, teori ini disebut teori dua faktor dan menyatakan bahwa motivasi seseorang dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:
   a. *Maintenance Factors* (faktor-faktor pemeliharaan), disebut sebagai sarana pemenuhan kebutuhan dan kurangnya faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai, missal gaji, pensiundan cuti.

b. *Motivation Factors* (faktor-faktor motivasional), antara lain seperti peluang pengembangan/karir, tanggung jawab, apresiasi prestasi kerja.

3. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement motivation*) David Mc. Clelland, berpendapat bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi tiga jenis kebutuhan tingkat tinggi, yakni:
   a. Kebutuhan akan prestasi (*the need for achievement*)
   b. Kebutuhan akan kekuasaan (*the need for power*)
   c. Kebutruhan akan afiliasi (*the need for affiliation*)
4. Teori X dan Y dari Douglas Mc. Gregor, menurut ahli ini manusia terbagi menjadi dua kelompok yaitu Manusia Tipe X dan Manusia Tipe Y diantaranya:

Manusia tipe X adalah orang – orang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

a. Diberi hadiah/penghargaan, diawasi dan diberi sanksi.
b. Perlu diberi arahan dan cenderung menghindari tanggung jawab.

Manusia tipe Y adalah orang-orang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

a. Senang bekerja karena pekerjaan bagian dari hidup.
b. Orang- orang mencoba mengendalikan diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
c. Memiliki rasa tanggung jawab.
d. Memiliki kemampuan berimajinasi dan kreativitas dalam memecahkan masalah.

2.1.5.5 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa fraktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

   Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan Harga Diri

   Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

   Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang optimal.

2.1.5.6 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Afandi (2021:25) motivasi memiliki beberapa prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

   Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotovasi dalam bekerja.

3. Prinsip Mengakui Andil

   Bawahan Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

   Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

5. Prinsip Memberi Perhatian

   Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya seperti mengingatkan mereka tentang kesahatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali menraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.1.5.7 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020 : 150) menyatakan bahwa jenis motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Motivasi Positif

   Motivasi positif merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya supaya termotivasi atau bersemangat dalam bekerja dengan cara memberikan hadiah, karena dengan pemberian hadiah tersebut semangat bekerja bawahan akan meningkat.

2. Motivasi Negatif

   Motivasi negatif merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya dengan pemberian hukuman yang standar. Dengan ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek dapat meningkat karena mereka takut akan hukumannya, akan tetapi jika dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat fatal.

2.1.5.8 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu antara lain:

1. Kebutuhan akan Prestasi
   a. Mengembangkan kreatifitas.
   b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Kebutuhan Afiliasi
   a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)

b. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievment*)

c. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)

d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan Kekuasaan

a. Memiliki kedudukan yang terbaik.

b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.1.6 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja para pegawai sehingga terwujudnya tujuan perusahaan/instansi itu sendiri. Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Adapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu.

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan individu terhadap aturan, norma, dan prosedur yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, etika kerja, dan kemampuan untuk mengikuti instruksi serta kebijakan organisasi. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan

suasana kerja yang produktif dan efisien. Berikut ini adalah beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada Peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kemudian menurut Menurut Garry Dessler (2020:468) menyatakan bahwa "*Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to bhavesensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)"*

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan, ketentuan, dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

2.1.6.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Segala Tindakan yang berkaitan dengan kedisiplinan seluruh pegawai instansi tersebut tidaklah mudah dan membutuhkan dukungan dari seluruh pegawai dan semua kegiatan disiplin harus bersifat mendidik. Terdapat empat jenis bentuk disiplin kerja menurut Hadyati Harras et al., (2020:115) yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya menggerakkan pegawai agar mengikuti kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin preventif mendorong pegawai untuk menjaga sikapnya tanpa paksaan. Tujuan dari disiplin adalah untuk memberikan kesempatan kepada sumber daya m anusianya untuk meningkatkan diri dan menghindari risiko yang lebih besar (misalnya PHK).

2. Disiplin Korektif

   Adanya penilaian kinerja merupakan penerapan disiplin korektif dan turunannya adalah pengawasan kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk mengingatkan pegawai agar fokus pada tujuan organisasi dan meminimalkan risiko kegagalan.

3. Disiplin Absolut

   Sebuah aturan yang dirancang untuk memastikan bahwa tidak ada pelanggaran dan semua pegawai mengikuti peraturan tanpa alasan. Hal ini untuk memastikan hierarki organisasi tetap ada.

4. Disiplin Humanis

   Aturan kedisiplinan dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Diharapkan pegawai menyadari pentingnya kedisiplinan dalam hidup. Dengan menjadi pegawai yang teroganisir makan akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapatkan hasil atau timbal balik yang baik.

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum, pemimpin memiliki dampak langsung pada sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan dibentuk oleh pemimpin baik oleh iklim atau suasana kepemimpinan maupun oleh teladan pribadi. Untuk mencapai disiplin yang baik, pemimpin juga harus memberikan kepemimpinan yang baik. Baik buruknya

disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Ganyang (2018:148) faktor-faktor disiplin kerja tersebut adalah :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

   Peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan 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 konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

   Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan pun akan mengikutinya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

   Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.

5. Adanya pengawasan kepada karyawan

   Tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.

6. Adanya *reward and punishment*

Penerapan *reward and punishment* akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

   Kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak.

Berdasarkan menurut ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan dengan sikap atasan terhadap pegawai bawahan itu sendiri.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Pendapat Sutrisno (2019:94) yang menjadi dimensi dan indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Meliputi indikator:
   a. Jam masuk kerja.
   b. Jam pulang.
   c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Meliputi indikator:
   a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
   b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Meliputi indikator:
   a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.

b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya. Meliputi indikator:

a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja diadaptasi dari kata *peformance*, yang berarti etos kerja atau pencapaian-pencapaian dalam pekerjaan yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja pegawai juga merupakan perihal bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, menyangkut kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut.

Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga baik itu lembaga pemerintah atau lembaga perusahaan maupun yayasan yang harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh dari suatu aktivitas atau proses. Dalam konteks organisasi, kinerja sering kali diartikan sebagai sejauh mana individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan

mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Robbin and Coutler (2019:18) menyatakan bahwa "*Employee performance is a result achived by a job in his work according to certain criteria that apply to a job"*.

Kemudian John Miner dalam Mangkunegara (2020:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Fahmi (2022:176) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan..

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur melalui beberapa instrument yang sudah banyak dikembangkan dalam studi dan tergabung dalam satuan ukuran kinerja secara umum kemudian di implementasikan kedalam penilaian secara mendasar. Menurut Fahmi (2022:29) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai , yaitu:

1. Sikap disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Setiap karyawan harus mempunya sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang ditetapkan oleh instansi dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

2. Motivasi kerja

   Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

3. Kompensasi atau insentif

   Kompensasi ataupun insentif dipsatikan mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai . Kompensasi ini biasa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi

4. Gaya kepemimpinan

   Karyawan yang mempunya pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar setiap tugas yang di berikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

5. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih focus dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pihak instansi juga harus memperhatikan kesehatan dan tingkat

keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan senang dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan teori di atas dapat simpulkan bahwa setiap instansi pemerintahan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai maka dapat mempermudah instansi pemerintahan dalam menentukan langkah yang akan dilakukan untuk mempertahankan serta guna meningkatkan kinerja pegawai .

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2020:70) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

   a. Kerapihan.
   b. Ketelitian.
   c. Kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

b. Ketepatan waktu.

c. Hasil kerja.

d. Kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain :

a. Jalinan kerjasama.

b. Kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.

b. Memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yang pertama kualitas kerja seperti mengukur hasil pekerjaan karyawan secara efektif dan efisien. Kedua kuantitas kerja, karyawan harus bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Ketiga kerjasama, untuk mencapai tujuan dibutuhkan kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Keempat tanggung jawab, karyawan harus bisa mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Kelima inisiatif, karyawan harus bisa mengatasi setiap masalah pekerjaan.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian sejenis yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini:

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Khairiah & Revida (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aengsongongan Kabupaten Asahan Jurnal Ilmu Pemerintahan dan	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,5%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel kinerja pe gawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Administrasi Publik Vol. 2 No. 1 DOI : https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology			
2	Pohan & Irfani (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) DOI : https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i2.5018	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,5%	a. Variable disiplin kerja b. Variable kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
3	(Kulsum & Indrarini, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan Jurnal Ekonomikan dan Bisnis Islam Vol. 6 No. 1 DOI :	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 62,3%	a. Variable lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.26740/jekobi.v6n1.p95-101			
4	(Tanjung & Sunarto, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan Jurnal Ilmiah : Swara Manajemen Vol. 2 No. 2 DOI : https://doi.org/10.32493/jism.v2i2.24731	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,6%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
5	(Siregar, Safri, Gulo, & Suyanti, 2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi Vol. 9 No. 2 DOI :	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 79,2%	a. Variabel disiplin kerja b. Variabel motivasi kerja c. Variabel lingkungan kerja d. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v9i2.1840			
6	(Rukmana Ishak, Gani, & Damis, 2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indoneisa Vol. 8 No. 2 DOI : https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.559	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif siginifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,7%	a. Variabel motivasi kerja b. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
7	(Irawan, Nasir, & Pasulu, 2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa Jurnal Online Manajemen ELPEI Vol. 3 No. 1 DOI : https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.118	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 65,6%	a. Variabel motivasi kerja b. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	(Susanti, Rukayat, & Fajar, 2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi *Indonesian Journal of Strategic Management Vol. 8 No. 1* DOI : https://doi.org/10.25134/ijsm.v8i1.11180	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,3%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
9	(Ali, Ramadani, Nurbayani, Anugrah, & Purwanda, 2024) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang *Economics and Digital Business Revies Vol. 5 No. 2* DOI : https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1480	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,5%	a. Variabel disiplin kerja b. Variable kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
10	(Medice & Rusandy, 2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh	a. Variable disiplin kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung Otonomi Vol. 23 No. 2 DOI : https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4435	positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6%		
11	(Akbar, Irawan, Ansar, & Dahlan, 2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Vol.4 No. 1 DOI : https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 84,6%	a. Variabel motivasi kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	(Nining, A., Jaenab, & Wulandari, 2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol. 1 No. 4 DOI : https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62%	a. Variabel motivasi kerja b. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
13	(Saroinsong, Nelwan, & Sumarauw, 2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara Jurnal EMBA Vol. 11 No. 2 DOI : https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.715	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 73%	a. Variabel motivasi kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	(Dzuljalali, Mus, & Serlin, 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar *Economics and Digital Business Review* Vol. 5 No. 1 DOI : https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1665	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 84,5%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel motivasi kerja c. Variabel disiplin kerja d. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
15	(Tirtawati & Astrama, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR di Kota Denpasar Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 4 No. 7 DOI : https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24	Hasil pelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 75,2%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel motivasi kerja c. Variabel disiplin kerja d. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	(Sutanto, Harahap, Edward, & Faris, 2023) *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office* *International Journal of Current Science Research and Review* Vol. 6 No. 2 DOI : https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i2-47	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,3%	a. Variabel motivasi kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
17	(Pratiwi & Sulaimiah, 2023) *The Influence of the Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the NTB PUPR Office* *International Journal of Economics, Management and Accounting* Vol. 1 No. 4 DOI : https://doi.org/10.47353/ijema.v1i4.50	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kienrja pegawai sebesar 82,1%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel motivasi kerja c. Variabel disiplin kerja d. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Kirana, Sriathi & Suwandana (2022) *The Effect Of Work Environment, Work Disciplines And Woek Motivation On Employee Performance* DOI : http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 77,3%	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel disiplin kerja c. Variabel motivasi kerja d. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
19	(Jamil, Lewenussa, & Ramdhani, 2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Sorong Journal Economics and Management (JECMA) Vol. 5 No. 1 DOI : https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.992	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 65,9%	a. Variabel disiplin kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Objek, waktu dan tempat penelitian
20	Mufqi, Ahmad Cik, Melati & Kumba Digdowiseiso (2023) *The Influence of The Work Environment, Work Motivation and*	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi	a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel motivasi kerja	a. Objek, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Work Disciplines on Employee Performance at Depok City National Narcotics Agency Office *Journal Syntax Admiration* Vol. 4 No. 5 DOI : https://doi.org/10.46799/jsa.v4i5.836	kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 82,4%	c. Variabel disiplin kerja d. Variabel kinerja pegawai	

Sumber : Jurnal diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dikatakan terdapat perbedaan dan persamaan pada judul dan variabel penelitian, lokasi dan subjek penelitian, serta pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu sangatlah penting dan merupakan salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitiannya sehingga dapat memperkaya teoriteori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dilihat dari judul variabel yang diteliti, banyak penelitian yang menggunakan variabel serupa, sehingga peneliti dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah - arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel

penelitian yang dilakukan. Dalam kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y). Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Subang.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena suasana dan kondisi tempat kerja secara langsung berdampak pada kenyamanan, konsentrasi, serta produktivitas pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh teori menurut Siagian (2021:275) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Apabila lingkungan kerja mendukung, seperti adanya fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta suasana kerja yang kondusif, maka pegawai akan merasa lebih termotivasi dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan merasa lebih nyaman, fokus, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khairiah & Revida, 2024) dan (Kulsum & Indrarini, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan artinya jika lingkungan kerja nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya menurut (Tanjung & Sunarto, 2022) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat, loyalitas, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat stres, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap penciptaan lingkungan kerja yang positif guna mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi mendorong individu untuk mengarahkan dan mengerahkan energinya demi mencapai tujuan organisasi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini diperkuat oleh teori menurut McClelland dalam (Malayu S.P. Hasibuan, 2020:230-231) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan dan dilepaskan, tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh pegawai ketika terdapat kekuatan motif, kebutuhan dasar, harapan, serta nilai insentif yang sesuai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin besar pula

dorongan untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Nining, A. et al., 2023) dan (Irawan et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menurut (Rukmana Ishak et al., 2021) menunjukan secara meyakinkan hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang termotivasi dalam bekerja cenderung memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Jika motivasi karyawan berada dalam kondisi baik, maka karyawan akan memiliki dorongan internal yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih proaktif, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan, tanggung

jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini diperkuat oleh teori menurut Sutrisno (2019:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan tersebut. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan profesional, sehingga kinerjanya pun akan meningkat secara optimal.Disiplin kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi aturan dan prosedur organisasi, yang memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar dan mengurangi risiko kesalahan. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan produktivitas dengan membantu pegawai mengelola waktu dan sumber daya secara efektif, sehingga mereka dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang sama. Dengan demikian, disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Ali et al., 2024) dan (Medice & Rusandy, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian (Pohan & Irfani, 2022) menunjukan hubungan positif terhadap kinerja pegawai dan menyatakan bahwa perilaku disiplin akan menimbulkan produktivitas dan berujung pada kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat disiplin yang tinggi mendorong

pegawai untuk bekerja lebih konsisten, tertib, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, disiplin juga menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan produktif, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama bagi organisasi dalam rangka mengoptimalkan potensi kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, dilakukan berbagai cara demi keberlangsungan suatu organisasi, di antaranya melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan motivasi kerja, serta penegakan disiplin kerja yang konsisten. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini diperkuat oleh teori Malayu S.P. Hasibuan (2020:94-95) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, serta kondisi lingkungan kerja di sekitarnya. Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi yang kuat, disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

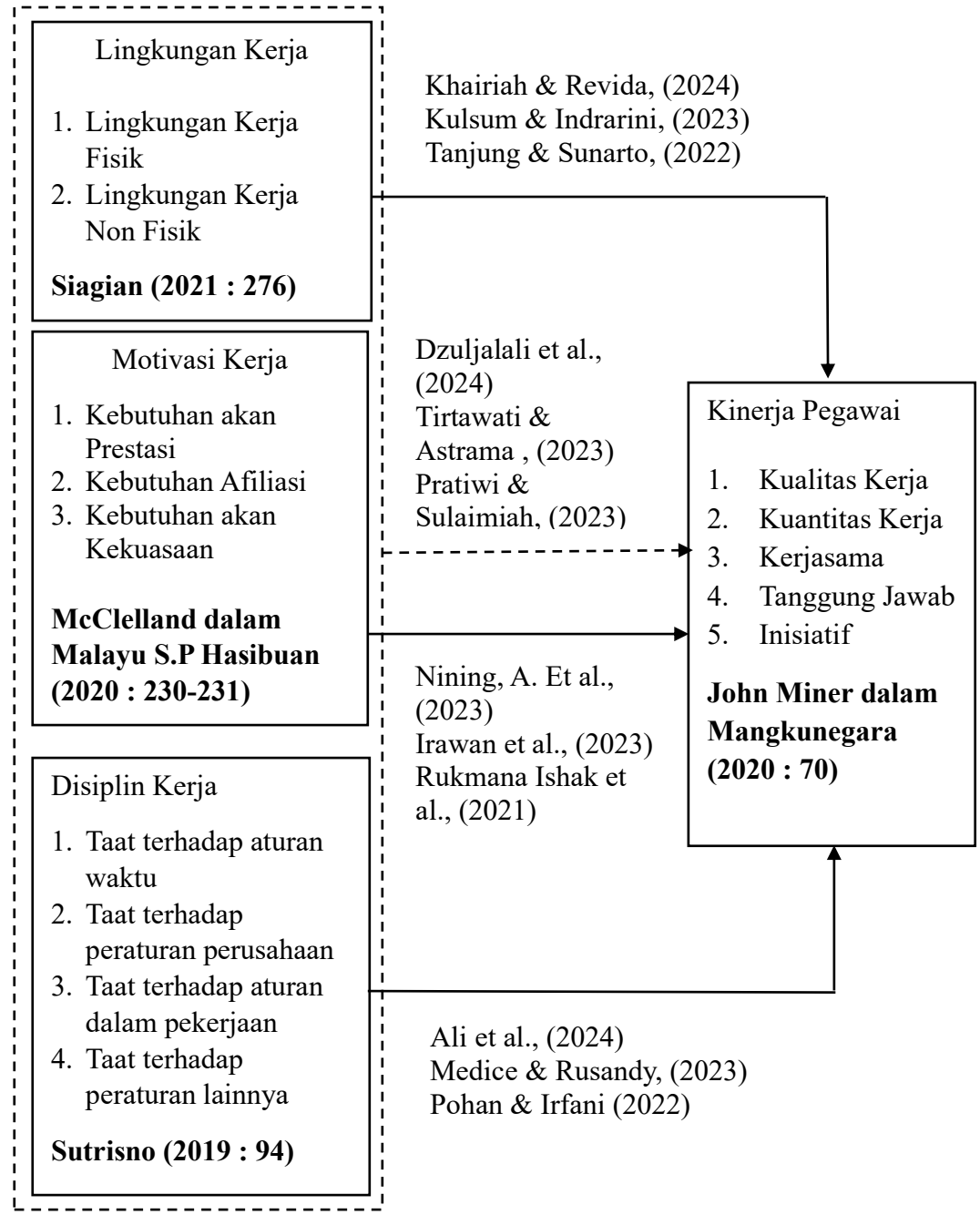
Hal ini didukunng oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dzuljalali et al., 2024) dan (Tirtawati & Astrama, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh potitif terhadap kinerja

pegawai. Selanjutnya hasil penelitian (Pratiwi & Sulaimiah, 2023) mengemukakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beradasarkan pemaham di atas dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja yang baik memastikan bahwa pegawai bekerja secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kombinasi dari lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga produktivitas dan efektivitas organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi, serta menegakkan aturan yang mendorong kedisiplinan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawan melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis.. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian pada halaman selanjutnya:



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

——————— = Parsial

- - - - - - - - - - - = Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan teori yang didasarkan pada suatu teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyata kan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Berdasarkan paradigma yang telah diuraikan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

   Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis Parsial

   a. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

   b. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

   c. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.