

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Veithzal Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan sangat penting karena menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi

secara keseluruhan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang baik akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dan memastikan pelayanan yang efektif dan efisien.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut (Tewal, 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Budaya organisasi yang positif juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain (Ummah, 2019):

- a. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.
- b. Motivasi Kerja: Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

- c. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Kompetensi: Kompetensi karyawan, termasuk pengetahuan dan keterampilan, sangat penting dalam menentukan kinerja.
- e. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan adalah :

- a. Kualitas Kerja: Tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dicapai.
- b. Kuantitas Kerja: Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- c. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d. Kehadiran: Tingkat kehadiran karyawan dalam menjalankan tugas.
- e. Kemampuan Kerjasama: Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.

Sedangkan karyawan dapat melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan indikator penilaian kinerja tersebut. Indikator menurut Siagian (2012:244) antara lain:

- a. Apa tugas pokoknya.

- b. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
- c. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain.
- d. Kesulitan yang dihadapi
- e. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencakup norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini menunjukkan bahwa disiplin mencakup aspek perilaku yang konsisten dengan aturan formal dan informal yang ada dalam organisasi. Sedangkan Afandi (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Pendekatan ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam membentuk perilaku disiplin melalui kebijakan dan praktik yang diterapkan.

### **2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Tujuan dan Kemampuan: Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan disiplin kerja karena karyawan merasa mampu mencapai target yang ditetapkan.
- b. Teladan Pimpinan: Pimpinan yang memberikan contoh disiplin akan mendorong karyawan untuk meniru perilaku tersebut.
- c. Balas Jasa: Kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin karyawan.
- d. Keadilan: Perlakuan yang adil dalam organisasi akan meningkatkan kepercayaan dan disiplin karyawan.
- e. Pengawasan Melekat: Pengawasan yang konsisten akan memastikan karyawan tetap pada jalur yang benar dalam melaksanakan tugasnya.
- f. Sanksi Hukuman: Penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran akan menumbuhkan efek jera dan meningkatkan disiplin.
- g. Ketegasan: Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan akan memberikan kejelasan dan kepastian bagi karyawan.
- h. Hubungan Kemanusiaan: Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan disiplin.

Afandi (2018) juga menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk disiplin.
- b. Sistem Penghargaan: Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong perilaku disiplin.
- c. Kemampuan: Karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai akan lebih mudah untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Lingkungan: Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan disiplin kerja.
- e. Loyalitas: Karyawan yang loyal terhadap organisasi cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- f. Budaya Organisasi: Budaya yang menekankan pentingnya disiplin akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai.

#### **2.1.6 Indikator Disiplin Kerja**

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan, beberapa indikator dapat digunakan. Menurut Veithzal Rivai (2011), indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Kehadiran: Frekuensi dan ketepatan waktu kehadiran karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Ketaatan pada Peraturan Kerja: Kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi.

- c. Ketaatan pada Standar Kerja: Konsistensi karyawan dalam memenuhi standar kualitas dan kuantitas kerja yang ditetapkan.

Sementara itu, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013), indikator disiplin kerja mencakup:

- a. Ketaatan terhadap Aturan Waktu: Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, termasuk waktu masuk, istirahat, dan pulang.
- b. Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan: Kepatuhan terhadap peraturan dasar seperti cara berpakaian dan berperilaku di lingkungan kerja.
- c. Ketaatan terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan: Kepatuhan terhadap cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab.
- d. Ketaatan terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan: Kepatuhan terhadap aturan tambahan yang berlaku dalam organisasi.

### **2.1.7 Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai atau tidak. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dipakai serta melingkupi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok.

### **2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut penelitian oleh Handayani (2020), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja, antara lain:

- a. Kebersihan Lingkungan Kerja : Kebersihan tempat kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan semangat dan efisiensi kerja.
- b. Pencahayaan : Pencahayaan yang memadai di tempat kerja dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi karyawan.
- c. Ventilasi Udara : Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kualitas udara di dalam ruangan, yang berdampak positif pada kesehatan dan kenyamanan karyawan.
- d. Tata Letak Ruang Kerja : Penataan ruang kerja yang ergonomis dan efisien dapat mempermudah alur kerja dan komunikasi antar karyawan.
- e. Kebisingan : Tingkat kebisingan yang rendah di lingkungan kerja membantu karyawan untuk lebih fokus dan mengurangi stres.

### **2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam mengukur lingkungan kerja, terdapat dimensi dan indikator sebagai alat ukurnya. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Masing-masing dimensi memiliki indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Fasilitas kerja: Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan kerja, seperti meja, kursi, komputer, dan alat pelindung kerja serta pencahayaan ruang kerja.
  - b. Penggunaan warna: Warna dinding dan dekorasi ruang kerja yang dapat memengaruhi mood dan semangat kerja.
  - c. Keamanan kerja: Upaya perlindungan terhadap risiko kerja, seperti alat pemadam kebakaran, prosedur evakuasi, dan sistem keselamatan kerja.
  - d. Sirkulasi udara dan kebisingan suara : Ketersediaan udara bersih dan sistem ventilasi yang baik untuk kenyamanan pernapasan dan tingkat suara di lingkungan kerja, yang jika terlalu tinggi dapat mengganggu fokus dan menimbulkan stres
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Hubungan kerja: Interaksi sosial antar karyawan serta antara karyawan dan atasan yang membentuk budaya kerja kolaboratif atau individualistik.
  - b. Suasana kerja: Keadaan psikologis lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, seperti rasa nyaman, motivasi, dan rasa aman secara emosional.

## **2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian ini didasarkan pada berbagai studi sebelumnya yang telah membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi-studi terdahulu memberikan landasan empiris dan teori yang

memperkuat asumsi bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik di instansi pemerintahan maupun swasta. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1  
Penelitian yang relevan

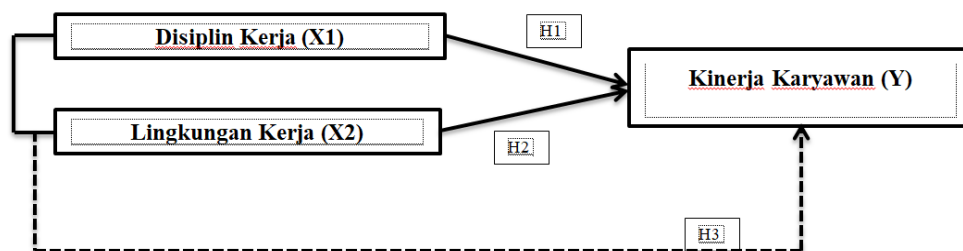
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Zahra Aulya Januarika et al. (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Babelmart Tanjungpandan	Disiplin kerja berpengaruh sebesar 63,2%, lingkungan kerja 59,1%, dan secara simultan keduanya berpengaruh sebesar 78,7% terhadap kinerja karyawan.
2.	Riyo Wahyu Febriyan & Joko Suyono (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur	Disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif signifikan, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan dengan kontribusi 93,5%
3.	Eldricar Jener Adokia et al. (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

		dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara	
4.	Fikri Ardiansyah et al. (2022)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Inayat Hanum Indriati et al. (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru Yogyakarta	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif.
6.	Via Yunita & Ali Maskur (2024)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang	Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Akmal Al Kafi & Aden Prawiro Sudarso	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

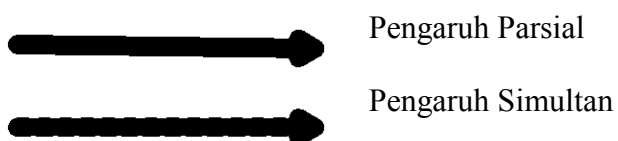
	(2023)	Elok Peraga Tangerang Selatan	
--	--------	----------------------------------	--

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti, disusun berdasarkan teori-teori yang relevan, logika, dan pengalaman peneliti. Dengan kata lain, kerangka konseptual memuat penjelasan mengenai bagaimana peneliti memandang keterkaitan antara variabel-variabel penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



### 2.4 Definisi Operasional

Tabel 2.2  
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada Peraturan Kerja.	Skala Likert 1-

	seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016)	3. Ketaatan pada Standar kerja (Veithzal Rivai (2011),	5
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan (Afandi, 2018)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2017)	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama (Mangkunegara, 2017)	Skala Likert 1-5

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan data empiris di lapangan. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah pernyataan tentatif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis ini dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya. Berdasarkan variabel yang diteliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu