

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Disiplin

Disiplin kerja adalah hal yang harus diperhatikan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib dan semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efektifitas dan efesiensi dalam perusahaan tersebut.

1. Pengertian Disiplin

Menurut syarweny dkk (2024:50) ada beberapa pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli yaitu :

1. Menurut Hasibuan (2006) mengatakan “Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan tersebut selalu tepat pada waktunya baik datang maupun pulang sesuai aturan ditempat kerja, mengerjakan pekerjaannya secara optimal dengan baik, mematuhi semua aturan perusahaan, dan nilai-nilai norma sosial yang berlaku.”
2. Menurut Zainal (2018) yang berpendapat bahwa manajer menggunakan disiplin kerja sebagai sarana untuk berinteraksi terhadap karyawan, dengan tujuan untuk membuat karyawan dapat merubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan mendorong kesiapan karyawan untuk dapat patuh terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Rizki (2021:133) Prinsip disiplin menekankan bahwa anggota organisasi/lembaga agar wajib menghormati aturan dan kesepakatan yang mengatur organisasi/lembaga tersebut. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan sebab tujuan organisasi/lembaga akan sulit dicapai apabila tidak adanya disiplin kerja dari pegawai.

Pada dasarnya disiplin kerja adalah tindakan untuk manajemen dan mendorong perilaku agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi terdiri dari :

- Adanya tata tertib atau ketentuan.
- Adanya kepatuhan para pengikut.
- Adanya sanksi pelanggaran aturan.

Dengan adanya tiga komponen diatas, maka disiplin kerja akan terwujud dan bisa diukur secara nyata (Gatto dan Rolly, 2023:6).

2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018) dalam Gatto dan Rolly (2023:6) terdapat banyak jenis disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai diri sendiri dan juga orang lain.

2. Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal dimana masing-masing pegawai dalam kelompoknya berperan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dapat terwujud jika setiap pegawai menanamkan disiplin kelompok.

3. Disiplin preventif

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

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak para pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah pegawai melakukan perbuatan yang tidak baik dan melanggar peraturan perusahaan.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman disiplin progresif yang diberikan pada

pegawai sebagai teguran secara lisan oleh seorang atasan, di skors atau diberhentikan.

Menurut Sutrisno (2019) dalam Gatto dan Rolly (2023:6) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap tujuan perusahaan
2. Pegawai memiliki semangat dan gairah kerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan.
3. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama teman pegawai
4. Pegawai meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

3. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2019) dalam Khaeruman dkk (2021:26) disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai dengan waktu yang ditetapkan.

2.1.2. Lingkungan

Menurut Rahmawati dkk (2020:6) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan (Surajiyo dkk, 2020:51).

Lingkungan kerja adalah faktor – faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan – kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sufriyatna dkk, 2024:53).

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Khaeruman dkk (2021:62) indikator lingkungan kerja karyawan yaitu :

1. Aman, maksud lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
2. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif.
3. Orang yang ada didalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja juga harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja tentu karyawan akan mendapatkan semangat kerja yang baik.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya (Dirhamsyah, 2021:9).

Menurut Taruh (2020:4) motivasi kerja yang baik akan membawa seseorang pada konsep loyalitas sesuai hukum yang berlaku. Berdampak pada seorang yakni: memiliki komitmen kuat untuk organisasi, memiliki perilaku sosial individu untuk organisasi sesuai konsep OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), mampu bertahan dari berbagai tekanan organisasi dibandingkan individu yang lain dan memiliki sikap kuat dan memiliki kinerja yang tinggi.

2. Faktor Motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, dalam Muhtadin (2023:83) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikembangkan oleh beberapa ahli. Herzberg mengembangkan teori hirarki kebutuhan yang kemudian dikemukakan oleh Abraham Maslow menjadi teori dua faktor yaitu :

1. *Motivator factor* adalah faktor pemuas atau lebih dikenal dengan nama *Intrinsic Motivation* atau *Satisfier*.
2. *Maintenance factor* adalah faktor pemelihara atau dikenal dengan nama *extrinsic motivation* atau *oissatisfier* atau disebut juga sebagai *hygiene factor*.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) dalam Mubarak dkk (2022:23) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sukmara (2023:45) pengertian kinerja adalah Istilah “Kinerja” berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bermakna “Prestasi Kerja” atau “Prestasi yang dicapai oleh individu dalam dunia kerja”. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerjanya. Diantara beberapa pendapat mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah lain dari prestasi kerja merupakan perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas kerja individu atau kerja organisasi.

Kinerja merupakan singkatan dari “Kinetika energi kerja” yaitu individu sebagai sumber daya manusia yang mempunyai tenaga, energi, pikiran, pengetahuan, dan keterampilan (Sukmara, 2023:47).

2. Tujuan Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Budiyanto dkk (2020:20) tujuan kinerja adalah :

1. Mengetahuan keterampilan dan kemampuan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang karir kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terjadinya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya sehingga dapat memotivasi bawahannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jhon (2006) dalam Khaeruman dkk (2021:17) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai atau karyawan terhadap jumlah pekerjaan yang telah di selesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai atau karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai atau karyawan.

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja sama dengan pegawai atau karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variasi independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan dibawah ini.

Fitri dkk (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN PADANG. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 336 orang yang menjadi karyawan tetap PT. Semen Padang dengan jabatan pelaksana. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka dari itu sampel yang digunakan sebanyak 77 orang. Hasil Uji F (secara simultan) dapat disimpulkan berarti secara bersama-sama bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T (secara parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang. Sedangkan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang.

Mashudi dkk (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan sensus sampling dimana semua anggota dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan Bank BRI Kab. Wonosobo sebanyak 80 Karyawan. Hasil Uji T (secara parsial) menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kedisiplinan

Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apin dan Prijati (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Jenis penelitiannya menggunakan populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hasil uji t bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

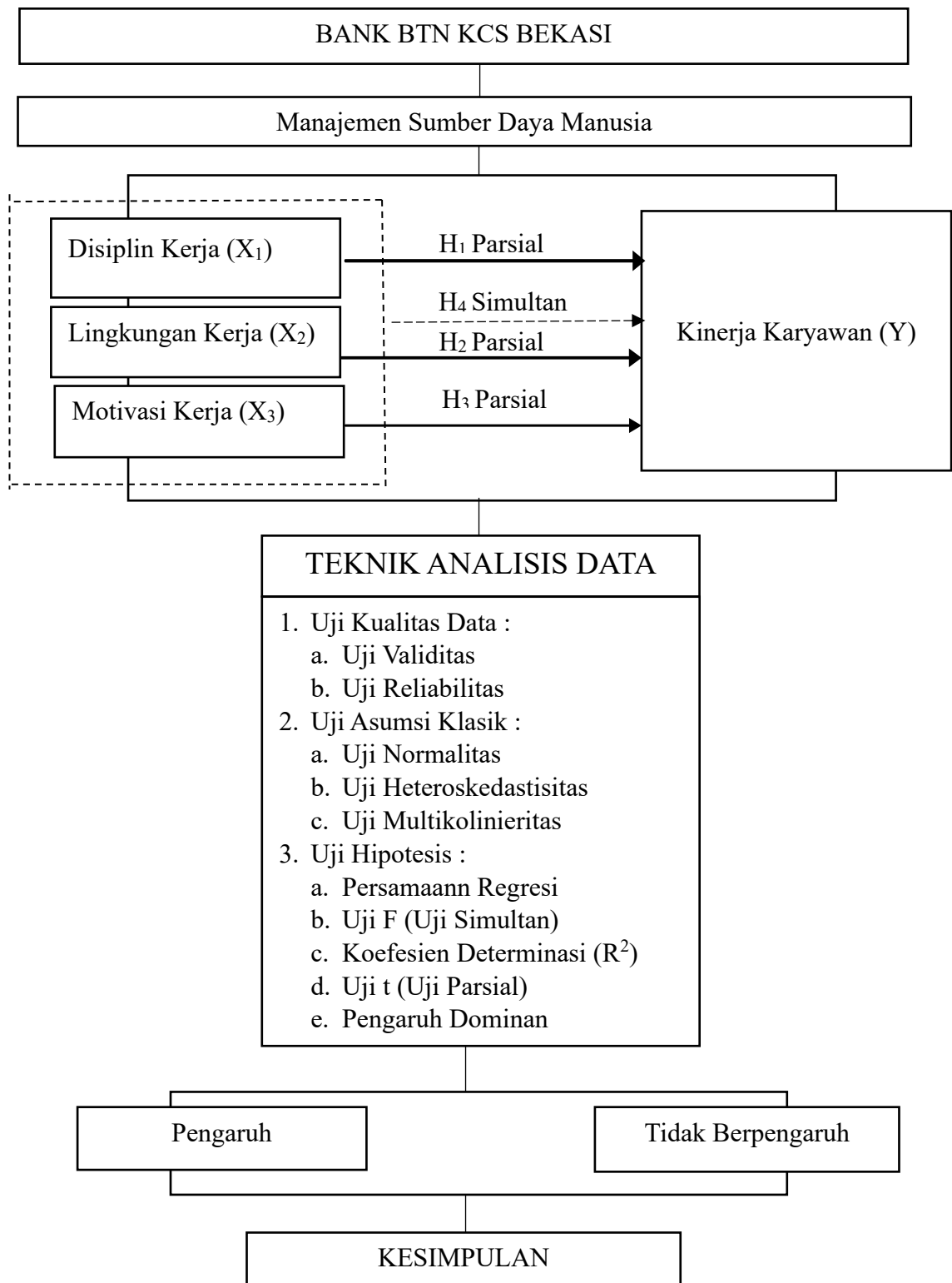
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	Metode	HASIL
Fitri dkk (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN PADANG	Lingkungan kerja Motivasi Kerja Disiplin Kerja	Kuantitatif	Hasil Uji Regresi yaitu valid karena seluruh nilai correlation berada diatas nilai r-tabel. Hasil uji F (secara simultan) semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan 95%. Hasil uji t (parsial) bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Mashudi dkk (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor	Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja	Kuantitatif	Hasil Uji T (secara parsial) menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)

	Cabang Kabupaten Wonosobo			berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Apin dan Prijati (2021)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Kuantitatif	Hasil uji t bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Kampus Terkait (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Bedasarkan dari tinjauan pustaka diatas mengenai pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan sebagai variabel moderator maka penulis merumuskan kerangka konseptual agar mudah dipahami pembaca dalam proposal penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka konseptual yang telah penulis sampaikan diatas dan juga berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Secara parsial disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.

H_1 : Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.

H_0 : Secara parsial lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.

H_2 : Secara parsial lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.

H_0 : Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.

H_3 : Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.

H_0 : Secara simultan disiplin, lingkungan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KCS Bekasi.

H_4 : Secara simultan disiplin, lingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi.