

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesediaan pegawai ataupun karyawan dalam menjalankan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan tertentu. Menurut Kasmir (2016:193) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk jam kerja yang selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan kepada pegawai sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Santoso (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban atau yang telah diamanahkan kepada pegawai dengan harapan yang besar terhadap pegawai yang bersedia menaati peraturan tersebut, tidak dengan memaksa dan unsur mengancam sekalipun akan tetapi dengan kesadaran suatu pegawai yang ada di dalam diri masing-masing.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, Ramon (2019).

Menurut Sutrisno (2020) Disiplin Kerja ialah 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. Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun dan kapanpun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan serta perilakunya. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi pegawai. disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja (Daryanto 2022).

Dari beberapa teori dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu acuan yang dapat digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah perilaku seorang karyawan baik itu individu maupun kelompok, karyawan dituntut untuk tetap bersikap profesional.

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah berlaku di suatu perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja,

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh yang dilakukan pegawai dalam perusahaan

2.1.2. Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Hal ini juga dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

Menurut Hasyim 2022 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang, melakukan opekerjaan dan berpengaruh dalam menjalankannya. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan

karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan menurut Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Misalnya kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Suatu lingkungan yang dimana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja merupakan pengertian lingkungan kerja menurut Ahyari (2015).

Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor dari keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat mengakibatkan suatu ketidakberhasilan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dikarenakan ruang kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, utamanya lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruhnya itu dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang karyawan atau pegawai mendapat pengaruh positif maka pegawai tersebut akan mempunyai moral yang tinggi atau yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya atau tanggung jawabnya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Yang artinya pekerjaan atau

tanggungjawab diselesaikan sesuai standar dari suatu perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja dapat menjadi salah satu syarat untuk menciptakan kinerja pegawai ataupun karyawan untuk menjadi perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang terkondusif dan terkendali itu bisa dengan sendirinya tercipta jika komunikasi antar pegawai maupun atasan terjalin harmonis atau baik. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang baik bagi pekerjanya agar pekerja merasa nyaman saat melaksanakan tanggungjawab atau tugas yang telah diberikan oleh atasan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 menurut Siagian (2018) yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap pegawai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan yang menyenangkan dalam artian terciptanya suasana dalam bekerja yang harmonis antara pegawai dan atasan baik antara pegawai sesama pegawai, karena pada dasarnya manusia bekerja bukan hanya mencari uang saja, namun bekerja untuk mengisi aktivitas sehari-hari dengan memperoleh kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu udara
- c. Kebersihan
- d. Penggunaan warna
- e. Keamanan
- f. Jam kerja
- g. fasilitas yang memadai
- h. tata letak ruangan.

2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu :
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut Sutrisno (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja. Hal-hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas yang diberikan atasan kepada bawahan atau dengan memberikan dorongan kepada bawahan berupa semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Adamy (2016) kepuasan kerja adalah keadaan atau kondisi emosi, perasaan pegawai baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang ditandai dengan gaji/imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif. Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Priyono & Marnis, 2016).

Badeni (2017) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas ataupun tidak puas. Kepuasan Kerja ialah masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puasnya dalam bekerja (Kawiana, 2020, 260).

Menurut Masram & Muah (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Priansa (2016) Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Two Factory Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Perbandingan *Intrapersonal (Discrepancy Theory)*

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan

atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, Priyono & Marnis (2016). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor antara lain :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk menjalankan tugasnya atau beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuan. Aspek penting yang mendukung suatu keberhasilan tidak lain adalah tersedianya sumber daya yang memadai.

Menurut Afandi (2018) indikator dari kepuasan kerja ialah :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil oleh pegawai.
3. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.
4. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya yang sangat menyenangkan atau tidaknya.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Biasanya kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun atau bisa saja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dari menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisinya masing-masing. Sehingga dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus pegawai penuhi. Sejalan dengan itu, menurut Wibowo (2017) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Umam (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi setempat seseorang yang bekerja tersebut. Kawiana (2020,256) Kinerja ialah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Mathis & Jacson (2016) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja ialah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Masram & Mu'ah, 2017).

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari yang telah dilakukan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tugas yang telah diberikan sesuai dengan porsinya masing-masing.

Faktor penting yang mempengaruhinya terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan:

1. Sikap Disiplin
2. Motivasi Kerja.
3. Kompensasi atau Insentif
4. Gaya Kepemimpinan.
5. Lingkungan Kerja
6. Pelatihan Terhadap Karyawan
7. Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Sementara itu Kasmir (2016), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin memiliki dan kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi di tempat pegawai bekerja. lingkungan kerja termasuk ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama teman kerja sekitarnya.
6. Disiplin kerja
Ialah usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini ialah misalnya waktu, masiknya jam kerja selalu tepat waktu.

Menurut Busro (2018) kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Hasil kerja dengan indikatornya :
 - a. Kualitas hasil kerja;
 - b. Kuantitas hasil kerja; dan
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja indikatornya :
 - a. Disiplin kerja;
 - b. Inisiatif; dan
 - c. Ketelitian.
3. Sifat pribadi indikatornya :
 - a. Kejujuran; dan
 - b. Kreativitas.

2.2. Kajian Empiris

Kajian empiris dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang diteliti, antara lain: yaitu Penelitian Akmad (2021) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode *Explanatory Research* jenis penelitian kuantitatif. Alat yang digunakan untuk menganalisa data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dan menggunakan *Software SmartPLS*. Jumlah sampel yang sesuai dengan proporsinya yaitu seluruh 77 karyawan PDAM Kota Batu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian dari Rita dan Winarno (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sensus, yaitu teknik pengambilam sampel dengan mengambil seluruh populasi, sehingga total sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 Karyawan. Metode analisis data meliputi Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 23. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian dari Novita (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan pada. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* atau sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang perhitungannya dibantu dengan program *SmartPLS 3.2.9*. Analisis evaluasi model *Partial Least Square (PLS)* dilakukakan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data juga menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi secara positif dan signifikan antara pengaruh disiplin disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Windi dan Ocky (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (*Eksplanatory Reseach*). Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 126 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Temuan penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Hartanti dan Julaela (2019) bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Jumlah populasi responden yang diteliti di perusahaan PT. Tempuran Mas adalah 100 Karyawan, tetapi yang diambil menjadi responden penelitian ini adalah 80 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode sample random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai variabel penelitian. Temuan penelitian ini adalah membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Ende dan Ahmad (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Serang. Pengambilan sampel dilakukan dengan pengambilan sampel dilakukan dengan pengambilan sampel non-probabilitas yaitu sampel jenuh (*sensus*). Jumlah sampel dengan jumlah 61 pegawai. Temuan penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota serang.

Penelitian dari Sri dan Dilla (2020) Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan korelasi. Jumlah sampel adalah 50 Karyawan, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Arfian dan Suhendra (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan 8 orang, data yang dikumpulkan dengan intrusmen angket, pengukurannya menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan kinerja, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

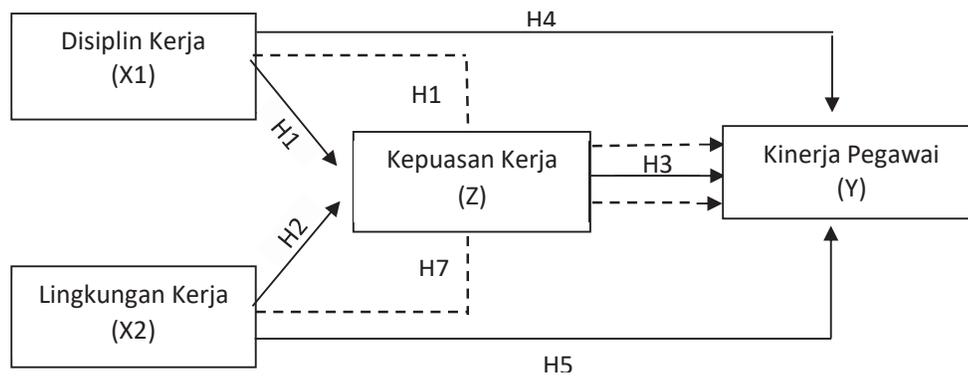
Penelitian dari Siti, Badia, dan Marlina (2019) bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada rumah sakit umum pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).

Penelitian oleh Widiyanto, Rismayadi dan Sumarni (2022) bertujuan untuk mengetahui kejelasan fenomena dan kesimpulan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan polis pamong praja di Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Dari hasil analisis data penelitian diambil kesimpulan berikut: lingkungan kerja Satpol PP Kabupaten Karawang baik, kinerja pegawai di

lingkungan Satpol PP Karawang baik. Satuan polisi pamong praja sudah baik. Tersapat hubungan yang rendah anatra lingkungan kerja dengan disiplin kerja, tidak terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karawang

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: (Dikembangkan Peneliti 2023)

Keterangan

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

Z : Kepuasan Kerja

—————> : Pengaruh Variabel X ke Y dan Z

-----> : Pengaruh Variabel X ke Y dengan Variabel Z sebagai mediasi (Intervening)

2.3.2. Hipotesis Penelitian

Menurut Donald dalam Nasrudin (2019) Hipotesis adalah sebuah pernyataan sementara yang disampaikan bertujuan untuk memecahkan masalah atau memaparkan suatu gejala. Pada penelitian ini terdapat 7 hipotesis yaitu :

2.3.2.1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Menurut Permadi (2019) menyatakan disiplin ialah sebuah cara untuk mencapai suatu tahapan atau target tertentu dengan menyelaraskan sikap, tingkah laku dan tindakan dengan aturan-aturan yang ada. Sudaryo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. senang atau tidak dan puas atau tidak puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Waktu atau lamanya penyelesaian sebuah karyawan dapat dilihat dari bagaimana cara dia menyikapi atau menaati aturan yang berlaku misalnya dengan datang tepat waktu. Alwi dan Suhendra (2019) melakukan penelitian, berdasarkan hasil analisis SEM-PLS menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif berarti terhadap kepuasan kerja ini dapat mewakili populasi yang ada karena hasil menunjukkan signifikan. “disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

2.3.2.2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut

Smith dalam Rini & Setiawan (2016) Kepuasan Kerja merupakan serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa nyaman dalam lingkungan maka akan menyebabkan kepuasan juga bagi ia melaksanakan tugasnya sesuai yang telah diembannya. Ende & Firdaus (2020) melakukan penelitian bahwa variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka hal tersebut menunjukkan diterima hipotesis diterima.

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kelima dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.3.2.3. Hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Menurut Sudaryo (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kinerja tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi. Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2019) melakukan penelitian pada PT.Tempuran Mas mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan..

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2.4. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Menurut Sutrisno (2020) Disiplin Kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Dessler (2015) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan diukur dengan perbandingan-perbandingan dari berbagai macam standar yang ada. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Perusahaan atau organisasi seringkali tidak memperhatikan lingkungan kerja pada karyawan sehingga banyak faktor yang dapat mempengaruhi citra perusahaan atau organisasi. Wijayanti dan Winarno (2020) melakukan penelitian, Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang diterapkan tergolong tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

H4 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2.5. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Menurut Hasyim 2022 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang, melakukan pekerjaan dan berpengaruh dalam menjalankannya. Jika lingkungan kerja nyaman dan positif maka akan meningkatkan semangat dalam bekerja serta akan meningkatkan kualitas

kinerja. Kinerja pegawai merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat dimana ia bekerja (Sedarmayanti 2017). Kinerja yang baik maka akan mencerminkan perusahaan atau organisasi yang baik pula. Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, jika lingkungan kerja memadai dan mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang telah dibebankan maka pegawai akan meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam artian jika lingkungan baik pegawai akan terasa nyaman sehingga kinerja yang ditunjukkan akan baik pula. bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwaningsih dan Wahyudi (2020) melakukan penelitian, Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pada karyawan maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut :

H5 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.2.6. Intervensi Kepuasan kerja atas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pontianak

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dari perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Legowo (2013) bahwa istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja bagi pegawai akan mempengaruhi kinerjanya apabila pegawai merasa tidak puas akan sesuatu yang didapatnya. Astuti & Rahardjo (2021) menurut penelitiannya menunjukkan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada dengan hasil perhitungan Pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka Kepuasan kerja dapat memediasi antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga Hipotesis diterima.

Berdasarkan uraian tentang intervensi kepuasan kerja atas disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis keenam dalam penelitian ini sebagai berikut :

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.2.1. Intervensi Kepuasan kerja atas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pontianak

Menurut Permadi (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan atau organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alfandi (2021) menunjukkan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil hipotesis membuktikan Pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Artinya intervensi Kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sehingga Hipotesis diterima.

Berdasarkan uraian tentang intervensi kepuasan kerja atas lingkungan kerja terhadap pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketujuh dalam penelitian ini sebagai berikut :

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.