

BAB II.

LANDASAN TEORI

2.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini berlandaskan pada Goal-Setting Theory yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke (1968). Teori ini menekankan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan disertai komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa ketika seseorang memiliki kejelasan terhadap tujuan pekerjaannya, maka ia akan menunjukkan perilaku yang lebih terarah dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi dasar penting dalam membangun budaya kerja dan disiplin yang kuat. Pegawai yang memahami arah dan target pekerjaannya akan memiliki dorongan yang lebih tinggi untuk mencapai kinerja optimal sesuai dengan visi organisasi.

Selanjutnya, budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam mendukung penerapan tujuan kerja sebagaimana dijelaskan dalam Goal-Setting Theory. Budaya kerja yang positif akan menciptakan nilai-nilai bersama, seperti kerja sama, tanggung jawab, dan integritas, yang memperkuat komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara sosial maupun fisik akan meningkatkan semangat dan konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai dan Sagala (2021), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, sehingga pegawai dapat mencapai tujuan kerja dengan lebih efektif dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip penetapan tujuan.

Selain itu, disiplin kerja menjadi manifestasi nyata dari komitmen pegawai terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kerangka Goal-Setting Theory, disiplin mencerminkan tingkat keseriusan pegawai dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab demi tercapainya target organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketekunan dan

konsistensi dalam bekerja, sehingga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2020), disiplin kerja yang baik adalah bentuk sikap mental yang tercermin dalam kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan standar kerja, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja saling berinteraksi dalam kerangka Goal-Setting Theory untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022).

2.2 Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Tika (2021) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Moeljono (2021:2) mengemukakan bahwa : "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi ".

Budaya kerja adalah sistem nilai, norma, sikap, dan perilaku yang menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja. Budaya ini terbentuk dari akumulasi interaksi antarindividu dalam organisasi dan mencerminkan identitas kolektif organisasi tersebut. Budaya kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas dan kenyamanan kerja. Organisasi dengan budaya kerja yang positif biasanya menunjukkan kohesi tim yang baik, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi.

Budaya kerja mempengaruhi bagaimana pegawai berperilaku dan berinteraksi, baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan. Ketika budaya kerja mendorong nilai-nilai

seperti tanggung jawab, kejujuran, dan kerjasama, maka para pegawai cenderung termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat melahirkan konflik, penurunan moral, dan tingginya tingkat ketidakhadiran atau turnover pegawai. Menurut Robbins & Judge (2021), budaya kerja juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang membentuk persepsi dan tindakan individu. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi merupakan strategi penting dalam membangun organisasi yang kompetitif dan berkelanjutan.

Ruky (2022) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, dan melayani orang), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi -organisasi lain.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam organisasi. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam organisasi mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau organisasinya.

2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya kerja

1) Kepemimpinan

Gaya dan sikap pemimpin sangat berpengaruh terhadap pembentukan budaya kerja. Pemimpin yang konsisten, adil, dan mampu memberi teladan positif akan menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau tidak konsisten dapat menimbulkan budaya kerja yang negatif.

2) Nilai dan Keyakinan Organisasi

Nilai inti yang dianut oleh organisasi akan membentuk cara pandang pegawai terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan tanggung jawab. Nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan inovasi menjadi dasar perilaku sehari-hari dalam organisasi.

3) Komunikasi Internal

Pola komunikasi yang terbuka, jujur, dan dua arah akan memperkuat hubungan antarpegawai dan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang buruk bisa memicu kesalahpahaman, konflik, dan budaya kerja yang tidak harmonis.

4) Lingkungan Kerja

Faktor fisik dan sosial lingkungan kerja (seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, suasana kerja) berkontribusi terhadap bagaimana budaya kerja berkembang. Lingkungan yang suportif akan mendorong kolaborasi dan semangat kerja.

5) Sistem Penghargaan dan Sanksi

Budaya kerja dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberi penghargaan pada perilaku positif dan sanksi terhadap pelanggaran. Sistem reward and punishment yang adil akan memperkuat budaya kerja disiplin dan berprestasi.

6) Sejarah dan Tradisi Organisasi

Organisasi dengan sejarah panjang biasanya memiliki budaya kerja yang sudah tertanam dalam kebiasaan pegawainya. Tradisi-tradisi ini memengaruhi pola kerja dan pengambilan keputusan sehari-hari.

7) Rekrutmen dan Seleksi

Proses perekrutan yang selektif akan memastikan bahwa pegawai yang masuk memiliki nilai dan sikap yang sesuai dengan budaya organisasi. Keselarasan antara karakter pegawai dan budaya kerja penting untuk menjaga kohesi internal.

8) Budaya Lokal dan Sosial

Dalam konteks Indonesia, budaya lokal dan sosial masyarakat juga turut membentuk budaya kerja. Misalnya, budaya gotong royong, rasa hormat terhadap senior, atau nilai kekeluargaan akan memengaruhi perilaku kerja di instansi publik.

2.2.2. Unsur-unsur Budaya Kerja

Hal hal yang terkandung dalam budaya kerja menurut Tika, (2021) adalah sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi , filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi , terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

7. Penyesuaian (*adaptation*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

2.2.3. Jenis budaya kerja

Jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2021) adalah:

1. Berdasarkan Proses Informasi

Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan semangat kerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

2. Berdasarkan Tujuannya

Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a. Budaya organisasi organisasi ,
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial.

Fungsi utama budaya kerja menurut Tika (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi.
Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari pegawai. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.
Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan

diberi kuasanya pegawai oleh organisasi , makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

e. Sebagai integrator

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru.

f. Membentuk perilaku bagi pegawai

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi .

g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi .

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai organisasi tersebut.

i. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku.

j. Sebagai penghambat berinovasi

Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya kerja tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Tika (2021) menyatakan adalah 10 karakteristik budaya kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi .

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/pegawai suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas kinerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap organisasi memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik organisasi yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

1. Komitmen dari Pimpinan tertinggi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
2. Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai.
3. Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/contoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
4. Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif.
5. Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi/unit organisasinya.
6. Budaya kerja diterapkan secara konsisten, budaya dan berkelanjutan.

2.2.4. Indikator Budaya Kerja

Indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Tika (2021) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri

7. Stabilitas

Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi Gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut As'ad (2023) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang memperani individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2021: 209) menegaskan bahwa lingkungankerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Aspek lingkungan seperti kenyamanan fisik, kebersihan ruang kerja, pencahayaan, serta kebisingan dapat memengaruhi suasana hati dan konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian terbaru oleh Estiana et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Selain faktor fisik, dimensi psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar. Hubungan harmonis antarpegawai, dukungan dari atasan, serta komunikasi yang efektif menjadi elemen penting yang turut membentuk Lingkungan kerja. Irwan & Irfan (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik tetapi juga mendukung secara sosial mampu meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai. Hal ini menciptakan iklim kerja

yang positif dan berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Lebih lanjut, penelitian oleh Nurhandayani (2022) menyimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, efek maksimal terhadap kinerja dicapai ketika lingkungan kerja dipadukan dengan kepuasan kerja dan beban kerja yang seimbang. Artinya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat harus disertai dengan manajemen beban kerja dan insentif yang memadai agar hasilnya optimal. Pegawai yang merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang manusiawi cenderung menunjukkan performa lebih tinggi. Akhirnya, berdasarkan temuan Nabawi (2019), integrasi antara lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja, dan pengelolaan beban kerja secara proporsional dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Lingkungan kerja yang mendukung tak hanya memperkuat produktivitas, tapi juga menjaga stabilitas emosional dan kesehatan mental pegawai dalam jangka panjang.

Sedarmayanti (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2023:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memperaninya dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Tohardi (2023:136), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam Perannya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Anoraga (2023:79) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berperan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau

menyenangkan akan membawa Peran yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kodisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Dengan berdasarkan teori-teori lingkungan kerja tersebut di atas dapat diuraikan bahwa definisi konseptual lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat memperani kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan memperani optimalisasi hasil yang diperoleh dan berperan juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

2.3.1. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memperani pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berperan terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja

pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih

dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berperan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat diPerani oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada

di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa memperanai perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Frasser Dalam Robbins, (2021:211) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu dari molekul (faktor-faktor fisik) yang ada di sekitar pekerja yang dianggap perlu dan dapat memperanai dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan fisik, meliputi:

- a) Peralatan kerja

Alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang sangat menunjang dalam aktivitas pekerjaan. Peralatan kerja (fasilitas) yang masih layak pakai, misalnya: kendaraan operasional, komputer, mesin produksi, akan memudahkan pekerjaan pegawai.

b) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai, dan sebaliknya, jika sirkulasi udara tidak lancar, terutama jika ruangan penuh dengan pegawai, maka pegawai akan merasakan pengap dan sesak. Akibatnya akan sangat memperan pekerjaan pegawai.

c) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan.

d) Tingkat kebisingan

Kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan, akibatnya akan menimbulkan kerugian.

e) Pewarnaan

Pewarnaan berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Warna dapat memperan semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, pewarnaan seragam, juga perlu mendapat perhatian.

f) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, sehingga dapat memperan seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih berdisiplin. Kebersihan

lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat pegawai bekerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya: kebersihan kamar mandi, konstruksi gedung yang memudahkan untuk membersihkannya (seperti: lantai keramik).

g) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang tersebut. Penyusunan alat-alat kerja pada letak yang tepat dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja, antara lain: perlu memperhatikan jarak terpendek (efisiensi), perlu memperhatikan rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian tugas, menggunakan sepenuhnya ruangan yang ada dan dapat diubah atau disusun kembali.

2) Lingkungan psikososial (non fisik).

Lingkungan psikososial merupakan keseluruhan fenomena (peristiwa, situasi, atau kondisi) yang secara potensial memperanai pekerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Lingkungan psikososial meliputi:

a) Kebutuhan pegawai

Kebutuhan pegawai meliputi imbalan, prestasi kerja dan adanya pengakuan dari pihak organisasi atas hasil kerja.

b) Norma kerja kelompok

Norma kerja kelompok meliputi prosedur dan pedoman yang memuat norma standar atau sasaran kerja yang dilakukan dalam kelompok.

c) Peran dan sikap pegawai

Pegawai sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembannya dan hal tersebut akan memperanai perilaku. Besarnya

tugas-tugas yang diberikan pada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik, juga seimbang antara pegawai satu dengan yang lain.

d) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja menyangkut hubungan diantara pegawai itu sendiri serta kerja sama diantara pegawai. Hubungan pegawai akan menentukan tingkat produktivitas kerja dari pegawai tersebut. Hubungan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

e) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan menyangkut hubungan pegawai dan atasan dalam berkomunikasi serta kebijaksanaan atasan. Hal ini juga menyangkut perhatian dari atasan yang cukup, sehingga akan dapat mendorong terciptanya hubungan pegawai yang serasi.

Komponen-komponen dari lingkungan kerja kebanyakan menurut Moekijat (2023) adalah:

- 1) Penerangan,
- 2) Warna,
- 3) Udara,
- 4) Suasana,
- 5) Tata ruang kantor.

Sedangkan menurut Nitisemito (2023) faktor-faktor yang memperanai lingkungan kerja:

- 1) Pewarnaan,
- 2) Kebersihan,
- 3) Pertukaran udara,
- 4) Penerangan,
- 5) Keamanan,
- 6) Kebisingan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal.

2.4. Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (2021) tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin ini tidak hanya mencakup ketataan terhadap peraturan tertulis, tetapi juga terhadap nilai-nilai dan etika kerja yang berlaku secara umum dalam lingkungan kerja.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhi kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

Rivai, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Robinns, (2021) menyatakan terdapat tiga aspek disiplin kerja antara lain: Disiplin waktu, disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. **Disiplin peraturan**, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketataan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
2. **Disiplin tanggung jawab**, Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

Siagian, (2020) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Pendisiplinan Preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para Pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para Pegawai berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif.

Jika ada Pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kpadanya dikenakan

sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung Pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. (Simamora, 2021 : 610) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.”

Syafri Mangkuprawira, (2021) mendefinisikan Disiplin kerja adalah sifat seseorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai atau Organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson (2002) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja.

Widjaja, (2021) Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau Organisasi dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.: “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.4.1. Indikator indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner (2021), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan dan Berpakaian

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketataan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3) Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai.

Hasibuan, (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan, mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan

kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kinerja pegawai, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
3. Balas Jasa, mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sangsi, Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka makin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau Organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai .

Sutrisno, (2021) mengungkapkan bahwa faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang

digunakan dalam penelitian Bedjo Siswanto (2010) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran,

merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Menurut Sinambela, (2020), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Syahyuni, 2021) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020) bahwa, 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. Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2020:1817), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

2.5. Kinerja Pegawai

Menurut Mas'ud (2022), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya diukur dari seberapa banyak atau cepat seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga dari seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2020) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2021) menyebutkan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2020) kinerja diartikan kesediaan

seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan Perilaku Kerja. Perilaku Kerja PNS adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terdiri dari beberapa Indikator Kinerja Individu (IKU) untuk penilaian kinerja PNS. Yang dimaksud dengan Indikator Kinerja Individu (IKU) adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki aturan tersendiri untuk mengukur kinerjanya. Aturan untuk mengukur kinerja PNS adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil telah ditetapkan pada 3 Februari 2022.

Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku

kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2022 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan. Prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

2.5.1. Indikator indikator Penilaian Kinerja

Adapun penilaian kinerja pegawai menurut Mas'ud (2022), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut Gibson dalam Rivai (2020) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, Disiplin, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan komunikasi internal.

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2020) ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Simamora, (2020) berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta mekomunikasi internal kinerja individu secara berkelanjutan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai.

Menurut Simamora (2020) Umpulan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi yaitu:

1. Segi administratif, yaitu:
 - a. Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
 - b. Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
 - c. Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
 - d. Dasar penilaian manfaat pelatihan
 - e. Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas

- f. Metode administrasi penggajian
2. Segi pengembangan pegawai, yaitu:
- a. Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
 - b. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - c. Alat untuk meningkatkan komunikasi internal pegawai
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya
 - e. Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai di masa yang akan datang.

Menurut Dessler (2020) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat ditentukan definisi konseptual kinerja, yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai yang bekerja dalam periode waktu tertentu dengan memperlihatkan hasil kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis terdahulu menjadi tolok ukur penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Sumber	Hasil Penelitian
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur Di Bandar Lampung	Davi Refaldo, dkk	Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol.01, No.02, 2022	Persamaan regresi linier adalah $Y=13,971+0,264X+Et$, dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t hitung variable Budaya Organisasi sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan 0,001,

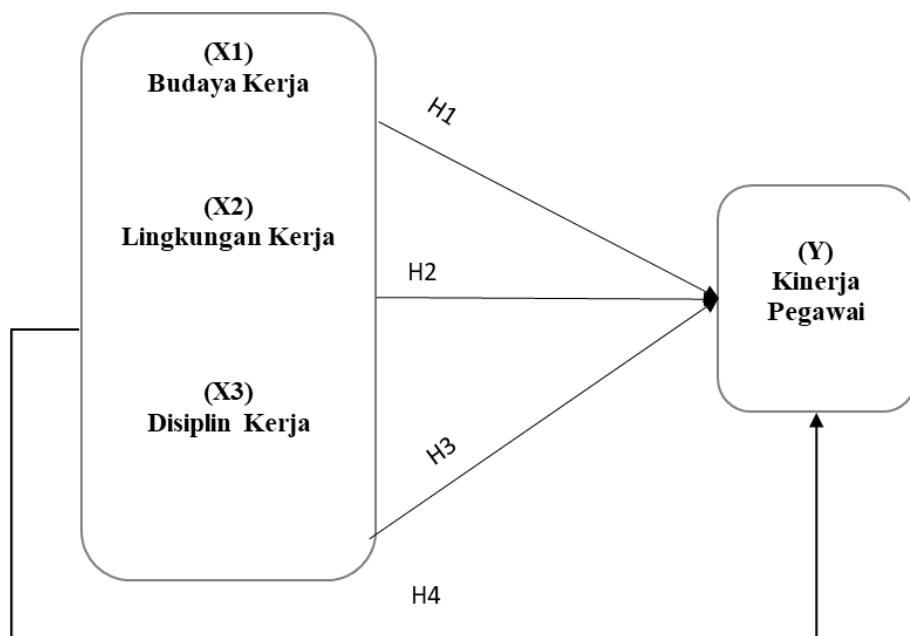
			karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ” Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Timur” diterima.
Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Penajam Paser Utara	Abdul Muhid ¹ , ST. Rukaiyah ² , Nurmadhani Fitri Suyuthi ³	Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 4 No.2, Agustus 2024 ISSN : ISSN : 2775- 0752	Dari hasil analisis statistik di atas, dapat disimpulkan bahwa uji F menunjukkan F hitung yang signifikan lebih besar daripada F tabel pada tingkat signifikansi 5%.
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri	Saddam Nur A; Andi Artono; Siti Wahyuni	JIMEK – Volume 1 Nomor 2 Desember 2021 E-ISSN : 2621-2374	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi pada Stasiun Besar C Kediri.
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitung III Ogan Komering Ulu Timur	Mardani	Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 4 No. 3, 2022	Dari perhitungan koefisien korelasi setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh tersebut, ternyata $r = 0,70$ terletak di antara $0,600 - 0,799$ termasuk dalam korelasi yang kuat, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitung III OKU Timur.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Andri Hadiansyah, dkk	Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2021	dari analisa data hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Hal ini dapat dilihat dimana nilai rhitung ($0,851$) > rtabel ($0,171$), p value $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square diperoleh nilai sebesar $0,724$ atau 72.4% . Ini berarti Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 72.4% terhadap kinerja karyawan PT.

			AE, sedangkan sisanya sebanyak 27.6%
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Suparman Hi Lawu,dkk	Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1 Tahun 2021	Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi sebesar 0,882 dapat dinyatakan bahwa hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Berdasarkan persamaan regresi linier, diketahui yang merupakan Lingkungan kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan
Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai: Kajian Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung	S Lillati, Febriansyah	Dinasti International Journal of Education Management & Social Science 6 (1)	Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap kinerja, terdapat berpengaruh motivasi terhadap Kinerja. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ” Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung
Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	Ahmad Herwanto, Refi Arioen	Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis 2022	Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat berpengaruh disiplin terhadap Kinerja. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ” lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Lampung
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung	Leo Fuaddusofa, Lukmanul Hakim	Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020 IBI DARMAJA YA Bandar Lampung, 26 Agustus 2020	Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,978 atau 97,8 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,852 atau 85,2 persen terhadap Kinerja Karywan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP)

			Perusahaan umum (PERUM) Cabang Bandar Lampung. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,982 atau 98,2 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.
--	--	--	---

2.7 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka pikir

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan pendugaan atau dugaan dari suatu

penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Mega, 2022). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Budaya kerja yang mendukung seperti kerja sama tim, tanggung jawab, dan komunikasi terbuka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan kohesi dan komitmen di antara anggota organisasi, yang berujung pada peningkatan kinerja individu dan kelompok.

Penelitian oleh Supriadi dan Wahyuni (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Dalam studi tersebut dijelaskan bahwa nilai-nilai budaya kerja seperti integritas, profesionalisme, dan orientasi pada pelayanan publik mampu meningkatkan kualitas kerja serta efisiensi tugas yang dijalankan oleh pegawai. Selain itu, penelitian oleh Hasibuan (2021) juga mendukung temuan serupa, bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja yang baik menjadi elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

H1: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif—meliputi faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, tata ruang, dan kebersihan, serta faktor nonfisik seperti hubungan interpersonal, dukungan atasan, dan iklim organisasi—dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan, mengurangi stres, dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih

efektif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Misalnya, penelitian Prasetyo dan Wibowo (2020) menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana perbaikan fasilitas dan suasana kerja meningkatkan kepuasan serta produktivitas. Penelitian Sari dan Nugroho (2021) juga memperkuat hipotesis ini, dengan hasil bahwa baik faktor fisik maupun psikologis lingkungan kerja berkontribusi terhadap pencapaian target kerja dan perilaku kerja positif. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja diharapkan mampu mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas dan kualitas kerja mereka meningkat. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan, dan penurunan motivasi yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjaga keteraturan dalam lingkungan kerja, tetapi juga menjadi fondasi penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Sari dan Wibowo (2021) di sebuah perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, di mana pegawai yang disiplin mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka. Selain itu, studi oleh Putra dan Lestari (2020) di sektor pelayanan publik menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur. Penelitian lain oleh Rahman dan Hidayat (2022) juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan elemen krusial yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal (Sari & Wibowo, 2018; Putra & Lestari, 2020; Rahman & Hidayat, 2022). Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.4. Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang mengarahkan perilaku pegawai dalam organisasi. Budaya kerja yang positif mendorong kolaborasi, rasa memiliki, serta integritas dalam menjalankan tugas. Penelitian oleh Yuliana dan Putra (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui pembentukan sikap profesional dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman akan memperkuat efek positif budaya kerja tersebut dengan menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja.

Selain itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Disiplin yang baik mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai target. Penelitian Nugraha (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana tingkat

kedisiplinan yang tinggi berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Ketika disiplin kerja dipadukan dengan budaya kerja positif dan lingkungan kerja yang mendukung, pegawai akan memiliki dorongan internal dan eksternal yang optimal untuk mencapai hasil kerja terbaik.

Secara simultan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja saling melengkapi. Budaya kerja yang positif menjadi pondasi nilai-nilai, lingkungan kerja yang baik menjadi wadah pelaksanaan, dan disiplin kerja menjadi mekanisme pengendalian perilaku. Penelitian Simanjuntak et al. (2022) menunjukkan bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, dengan kontribusi terbesar berasal dari sinergi antara ketiganya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang holistik, bukan hanya fokus pada salah satu faktor. Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.