

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Grand Theory yang digunakan pada penelitian ini adalah teori atribusi (*Attribution Theory*). Teori atribusi yaitu teori yang mengkaji motif, alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan perilaku seseorang (Amaliyah, 2023). Teori atribusi adalah teori yang menyampaikan tentang proses bagaimana menyimpulkan penyebab atau motif perilaku seseorang (Putri, 2020). Teori atribusi ini berupa menjelaskan adanya beragam cara-cara kita yang dapat digunakan untuk menilai orang secara berlainan dengan tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) kepada suatu perilaku tertentu (Amaliyah, 2023).

Penelitian ini merujuk pada teori atribusi sebagai kerangka analisis utama yang digunakan untuk menjelaskan serta menganalisis pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori atribusi yang diterapkan dalam konteks ini menyoroti aspek-aspek yang mendasari pemahaman individu terhadap respon mereka terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dengan memahami alasan-alasan yang melandasi respons mereka, baik dalam konteks kejadian yang dialami maupun dalam melihat hubungan yang saling memengaruhi, penelitian ini menggali konsepsi bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan oleh dua kategori atribusi, yaitu atribusi internal dan eksternal. Atribusi internal, sebagai salah satu elemen kunci dalam penelitian ini, mencakup aspek-aspek seperti persepsi terhadap lingkungan kerja, sistem kedisiplinan yang diberikan, serta penilaian terhadap tingkat kinerja individu dalam konteks organisasi. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam terhadap dinamika internal dan eksternal ini menjadi penting karena dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang

memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pada gilirannya, kinerja mereka dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Sebagai sarana untuk menjaga ketertiban di dalam perusahaan, perusahaan yang baru didirikan tentu saja memiliki seperangkat peraturannya sendiri yang harus diikuti. Banyak definisi disiplin yang telah dikemukakan oleh para ahli. Misalnya, Chewe & Taylor (2021: 46) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kapasitas atau pola pikir individu untuk segera mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Baehaki and Faisal (2020:13) mengatakan bahwa proses mengajarkan para pekerja untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma yang berlaku pada setiap organisasi dalam rangka memperlancar kelancaran operasinya dikenal sebagai disiplin kerja. lalu Nurjaya (2021:64) Disiplin di tempat kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keinginan pekerja untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial untuk mengubah perilaku atau kebiasaan mereka. Sutrisno (2021:103) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku individu yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, proses kerja, atau sikap dan perilaku yang mengikuti norma-norma tertulis dan tidak tertulis dari organisasi. Keandalan untuk pekerjaan yang diberikan seseorang tercermin dalam tingkat kedisiplinan seseorang. Hal ini dapat meningkatkan output pekerja. Ketika pekerja datang ke tempat kerja secara teratur dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, ketika mereka dapat memanfaatkan waktu kerja mereka secara efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas, dan ketika kesalahan jarang terjadi atau bahkan tidak ada sama sekali, maka tempat kerja tersebut dianggap memiliki disiplin yang tinggi. Kinerja karyawan akan meningkat jika ada disiplin yang kuat di antara tenaga kerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Salam *et al.*, (2021:502), menyatakan faktor yang bisa memberikan pengaruh pada disiplin kerja, yaitu:

1. Kesadaran Diri

Menghormati norma dan kewajiban adalah komponen dari kesadaran diri. Hal ini penting bagi pekerja unggul yang memahami peran dan kewajiban mereka dan dengan sukarela mematuhi peraturan.

2. Motivasi

Untuk mendorong disiplin kerja, motivasi sangatlah penting. Pekerja yang termotivasi sering kali mencurahkan lebih banyak waktu untuk pekerjaan mereka dan mengikuti kebijakan perusahaan.

3. Lingkungan

Kesadaran diri dan disiplin pada karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang meliputi jam kerja, pakaian, penilaian hasil, dan akuntabilitas. Lingkungan yang mendukung dapat membentuk kerja yang disiplin.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Assegaf, Mochamad Dwiki (2020), menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang timbul dari kesadaran atau kemauan pribadi dalam menjalankan tugas dan mengikuti aturan perusahaan meliputi: kepatuhan terhadap kehadiran di tempat kerja untuk bekerja dan keterampilan dalam menggunakan peralatan secara efektif.

b. Norma

Peraturan yang menetapkan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan, dan menjadi panduan dalam perilaku mereka, mencakup:

- Kepatuhan terhadap peraturan di mana karyawan secara sadar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

- Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan di perusahaan. Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang sering digunakan oleh para karyawan ketika melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari (Sihaloho & Siregar, 2020). Memiliki tempat kerja yang menyenangkan dapat membantu pekerja menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan lebih mudah, menginspirasi mereka, dan menghasilkan output yang lebih baik (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja yang diatur dengan baik, memberikan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, menghasilkan rasa nyaman yang sangat penting dalam mendukung kinerja mereka. Sebagai contoh, suasana kerja yang positif dapat membantu pekerja merasa puas dengan peran mereka, yang pada gilirannya membantu mereka menghasilkan hasil kerja yang lebih baik bagi organisasi (Sihaloho & Siregar, 2020). Suasana yang positif ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berdampak pada sikap emosional karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menggunakan waktu kerja dengan lebih efektif dan efisien, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk secara aktif menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan karyawan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Ervina (2023), terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yaitu:

1. Sarana dan prasarana

Segala sesuatu yang digunakan, termasuk gedung dan fasilitasnya, untuk membantu melaksanakan pekerjaan karyawan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2. Kebisingan

Kebisingan yang tidak diinginkan dari perusahaan atau tindakan dengan volume dan waktu yang dapat mengganggu kesehatan masyarakat dan kenyamanan daerah sekitarnya.

3. Sirkulasi udara

mengambil udara di luar lingkungan dan mengeluarkannya dari ruangan untuk mengubah udara di dalamnya.

4. Hubungan kerja

Kontrak yang dibuat di tempat kerja menjadi dasar interaksi antara pemberi kerja dan pekerja.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Rozi (2020), menetapkan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari tiga indikator, yaitu:

a. Suasana kerja

Kebisingan, cahaya dan pencahayaan, serta keselamatan pekerja merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu dipertimbangkan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk interaksi yang bersahabat di tempat kerja dan kekeluargaan di antara rekan kerja. Untuk menumbuhkan kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja didefinisikan sebagai hubungan yang saling menghormati dan tidak ada perselisihan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Kinerja karyawan dapat didukung dan pekerjaan berkualitas tinggi dapat dihasilkan jika sumber daya dan perlengkapan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut dipelihara dengan lebih baik dan berfungsi penuh.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan tanggungjawab atau pekerjaan yang telah dilakukannya atas periode waktu tertentu (Surajiyo *et al.*, 2020). Menurut (Rahmah *et al.*, 2022), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari seseorang yang telah melakukannya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan berdasarkan kesempatan dan kemampuan yang dimilikinya selama periode tertentu. Sejauh mana mereka membantu perusahaan tergantung pada kinerja mereka. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi, fokusnya sebagian besar adalah pada peningkatan pribadi dan tim., seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Giawa & Larosa, 2023).

Dalam menilai keuntungan dan kerugian dari suatu kebijakan operasi, produktivitas merupakan persyaratan yang harus dipahami pada skala hasil kerja karyawan yang terhubung dengan model bisnis (Gunawarman, 2021).

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Sutrisno *et al.*, (2022:3480) mencatat bahwa faktor eksternal pribadi dan organisasi dapat berdampak pada seberapa baik kinerja seseorang dalam perannya. Jika pegawai menyadari dan mampu mengikuti kebijakan perusahaan, organisasi dapat melihat peningkatan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang positif akan membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka lebih cepat karena mereka akan merasa didukung oleh ruang kerja fisik mereka dan merasa nyaman dengan lingkungan yang tidak terlihat. Kinerja di antara pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan.

Ketika lingkungan kerja dan disiplin diprioritaskan, pegawai akan berkinerja baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rahmah *et al.*, (2022), menyatakan bahwa terdapat beberapa ukuran kinerja, antara lain:

1) Kualitas Pekerjaan

Kaliber tingkat kemahiran yang bisa dicapai oleh para pekerja untuk menyelesaikan tugas dan memberikan hasil yang hampir sempurna.

2) Kuantitas Pekerjaan

Hasil kerja karyawan, yang dikenal sebagai kuantitas kerja, dapat dinyatakan dalam bentuk uang atau jumlah total tugas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Waktu adalah faktor penting dalam jenis pekerjaan yang ditentukan oleh tujuan dalam menyelesaikan tugas. Karena penyelesaian tugas dalam waktu yang ditentukan akan dianggap sebagai kinerja karyawan yang sangat baik.

4) Inisiatif

Keinginan pekerja untuk menyelesaikan tugas secara independen dari pengaruh luar adalah akar dari inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang bersumber dari peneliti-peneliti sebelumnya yang telah meneliti mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dapat memberikan landasan teori untuk persiapan penelitian dan dikonsultasikan dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 2.1 *Penelitian Terdahulu*

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	(Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Disiplin Kerja (X3) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan • Lingkungan Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan • Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawn • Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Berpengaruh 	Positif Signifikan

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
				positif terhadap Kinerja Karyawn	
2	(Caissar et all, 2022)	Pengaruh Motivsi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinrja Karyawan (Studi pada saalah satu perusahaa n BUMN di Jawa Barat)	Indpenden: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X1) • Disiplin Kerja (X2) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinrja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Motyvasi Kerjaa Berpngraruh positif terhadap Kinerja Karyawan • Disiplin kerjaa Berpngraruh positif terhadap Kinrja Karyawan • Motivasi kerja dan Disipin kerja Berpngruh positiif terhadp Kinerja Karyaawan 	Positif Signifkan

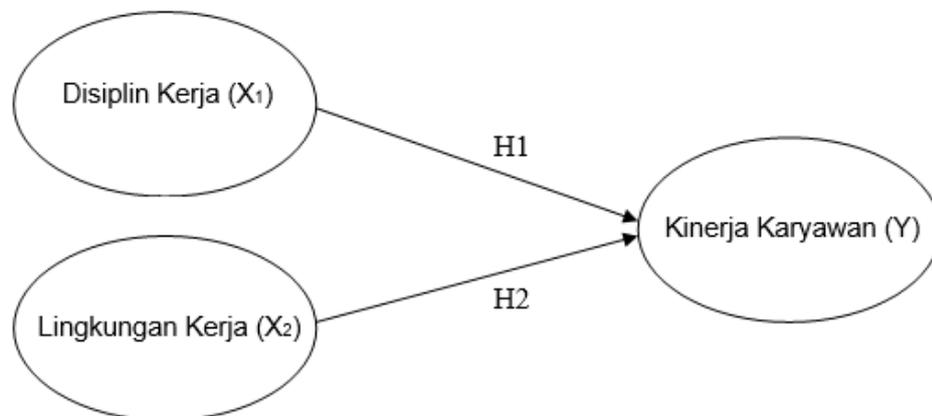
No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
3	(Tsuraya & Fernos, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Independen: <ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja dan Motivasi kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 	Positif Signifikan
4	(Kusmiyatun & Sonny, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin	Independen: <ul style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja 	Positif signifikan

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan	Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai (Y) 	Karyawan <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan • Lingkungan kerja, Disiplin kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karywan 	
5	(Nina Andriyani, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Aquavue Vision International	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1) • Disiplin Kerja (X2) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja Berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawn • Lingkungan Kerja Berpengaruh tidak signifikan 	Tidak Signifikan

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
				terhadap Kinerja Karyawan	
6	(Nurhandayani, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Beban Kerja (X3) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja Berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawn • Lingkungan Kerja Berpngaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawn 	Tidak Signifikan

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Rimawan (2023), kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Untuk menjawab secara logis isu-isu yang diangkat dan menentukan mengapa sebuah fenomena terjadi, kerangka kerja teoritis harus dikembangkan. Hal ini dilakukan dengan membangun struktur berbasis logika dan proses mental yang mengalir dari dasar penalaran. Berikut ini adalah penjelasan mengenai kaitan antara variabel terikat dan bebas, yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Rahmah et al., (2022), hipotesis merupakan asumsi awal terhadap perumusan masalah penelitian, yang juga dapat dianggap sebagai prediksi provisional yang masih memerlukan pengujian untuk memverifikasinya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut, yang didasarkan pada kerangka konseptual dan tinjauan pustaka di atas:

2.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori atribusi, disiplin kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang menunjukkan konsistensi dalam disiplin, baik saat memulai, menjalankan, maupun mengakhiri pekerjaannya, cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik. Disiplin yang terinternalisasi, yang muncul dari kesadaran diri terhadap tanggung jawab dan tugasnya tanpa perlu dipaksa oleh atasan, menjadi kunci utama dalam menciptakan kinerja yang unggul. Kesadaran ini menggiring pegawai untuk mengikuti aturan dan tata tertib yang berlaku, memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja.

Disiplin bukan hanya sekadar alat untuk mencapai target kerja, tetapi juga sebagai wadah untuk membentuk kepribadian yang berkualitas. Konsistensi dalam berdisiplin tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga sikap, perilaku, dan pola hidup secara keseluruhan. Proses pembentukan kepribadian yang baik melalui disiplin tidak terjadi secara instan, melainkan membutuhkan upaya dan latihan yang berkelanjutan. Latihan ini tidak hanya dilakukan secara individu, tetapi juga melalui kolaborasi antara pegawai, pimpinan, dan seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, disiplin bukan hanya sebagai prinsip kerja, tetapi juga sebagai upaya bersama dalam membentuk budaya organisasi yang produktif dan berkualitas.

Pernyataan di atas didukung penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Syukri, (2023) serta Kusmiyatun & Sonny, (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori atribusi, terdapat penekanan yang signifikan terhadap keterkaitan yang erat antara lingkungan kerja dan kinerja individu. Teori ini menyoroti pentingnya motif berprestasi dalam membentuk landasan motivasi

bagi karyawan, yang sebagian besar berasal dari faktor internal individu, namun juga memengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja. Pentingnya motif berprestasi yang tumbuh dari dalam diri individu merupakan hal yang tak terbantahkan, karena hal ini membentuk suatu kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai prestasi yang tinggi. Namun demikian, dalam konteks yang lebih luas, situasi lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membentuk motif berprestasi dan mencapai kinerja yang optimal. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan dukungan, penghargaan, dan insentif yang sesuai, maka individu cenderung lebih termotivasi dan lebih mampu untuk mencapai tujuan-tujuan prestasinya. Oleh karena itu, integrasi antara faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan kunci dalam memahami kompleksitas motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

Pernyataan di atas didukung penelitian yang dilakukan oleh Irawan et al., (2021) dan Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN