

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Grand Theory

Untuk mendukung penelitian ini, diperlukan teori yang kuat. Teori Perilaku Organisasi Robbins dan Judge (2016) menjadi teori utama dalam penelitian ini. Menurut teori ini, interaksi antara karakteristik individu, kondisi tempat kerja, serta struktur dan sistem organisasi yang mapan membentuk perilaku karyawan di dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) merupakan faktor signifikan yang memengaruhi perilaku kerja, sudut pandang ini relevan untuk mendukung penelitian tentang bagaimana keduanya memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Gibson et al. (2012) juga menegaskan bahwa organisasi yang mampu mendorong perilaku kerja yang positif adalah organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan prinsip kedisiplinan secara adil dan konsisten. Dengan demikian, perilaku kerja pegawai dapat dipahami sebagai bentuk respons terhadap situasi lingkungan kerja serta penghayatan terhadap nilai-nilai disiplin yang ditanamkan organisasi.

Teori ini dianggap tepat untuk menganalisis organisasi sektor publik seperti Satlantas, yang keberhasilan pelaksanaan tugasnya sangat dipengaruhi oleh cara pegawai berperilaku dalam merespons tekanan pekerjaan, aturan formal, dan tanggung jawab kedinasan yang melekat.

2.2 Lingkungan Kerja

Tempat kerja atau lingkungan sekitar memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan, motivasi, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sedarmayanti (2016) menegaskan bahwa komponen fisik dan non-fisik yang mengelilingi karyawan dan memiliki kapasitas untuk secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi produktivitas, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Antusiasme karyawan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan, semuanya dapat ditingkatkan melalui tempat kerja yang dikelola dengan baik.

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012), tempat kerja yang sehat akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman, sehingga memungkinkan staf untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sebaik mungkin tanpa mengalami tekanan mental yang berlebihan. Hal ini khususnya penting dalam bidang pelayanan publik seperti penegakan hukum, di mana staf kesulitan memberikan layanan terbaik kepada publik karena beban kerja yang berat dan kendala sosial.

Dengan mengacu pada pandangan tersebut, maka indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan pada lima dimensi utama, yaitu:

a. **Kebersihan**

Lingkungan yang bersih memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja dan kesehatan pegawai. Ketidakbersihan dapat menurunkan motivasi kerja dan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan (Sedarmayanti, 2016).

b. **Sirkulasi Udara**

Kualitas udara yang baik sangat penting untuk menjaga stamina dan daya pikir. Ruang kerja dengan sirkulasi udara yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan kesehatan secara umum (Mangkunegara, 2016).

c. Penerangan

Penerangan yang cukup dapat mengurangi kelelahan mata serta meningkatkan akurasi dalam bekerja. Sebaliknya, pencahayaan yang buruk bisa mengakibatkan penurunan efektivitas kerja (Wibowo, 2016).

d. Keamanan

Perasaan aman dari ancaman fisik maupun psikis akan mendukung stabilitas emosional pegawai. Lingkungan yang aman berdampak pada meningkatnya loyalitas dan konsentrasi dalam bekerja (Siagian, 2014).

e. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi dapat menimbulkan gangguan konsentrasi dan tekanan psikologis. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan semangat kerja (Ardana et al., 2012).

2.2.1 Disiplin Kerja

Elemen kunci dalam pengelolaan *human resources* dan kontributor signifikan untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah disiplin kerja. Dedikasi seseorang untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas dengan tepat ditunjukkan oleh kedisiplinannya. Disiplin lebih dari sekadar mematuhi aturan; disiplin juga menunjukkan kejujuran dan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang.

Selain itu, disiplin meningkatkan produktivitas, menurunkan pelanggaran dan penyimpangan dari standar perusahaan, dan menciptakan tempat kerja yang teratur. Dengan adanya disiplin, pegawai lebih mampu bekerja sesuai standar yang

ditetapkan, menjaga keharmonisan kerja sama tim, serta meningkatkan kepercayaan institusi terhadap kinerja sumber daya manusianya.

Dalam lembaga publik, kedisiplinan menjadi syarat utama untuk menjamin pelayanan yang akurat, tepat waktu, dan profesional. Tingkat kedisiplinan pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan publik, karena berkaitan langsung dengan kepuasan dan kepercayaan masyarakat. Disiplin kerja tidak hanya mendukung efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang sehat dan produktif (Hasibuan, 2017).

Adapun indikator disiplin kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pemikiran Siagian (2014), yaitu:

a. **Kepatuhan terhadap Jam Kerja**

Pegawai hadir dan pulang sesuai waktu yang ditentukan organisasi, serta tidak melakukan pelanggaran absensi.

b. **Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur**

Tindakan pegawai selalu mengikuti kebijakan dan standar operasional yang berlaku.

c. **Konsistensi Menggunakan Atribut atau Seragam**

Pegawai menunjukkan kedisiplinan dalam mengikuti tata tertib berpakaian kerja, yang mencerminkan identitas kelembagaan.

d. **Ketepatan dalam Menyelesaikan Tugas**

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu dan kualitas yang ditetapkan.

e. **Sikap dan Etika dalam Berinteraksi di Lingkungan Kerja**

Termasuk dalam hal menghormati atasan, bekerja sama dengan rekan, dan menjaga norma kerja yang berlaku.

2.2.2 Kinerja Pegawai

Hasil dari bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi menjalankan tugas dan kewajibannya disebut sebagai kinerja karyawan. Dalam dunia kerja, terutama di sektor publik seperti kepolisian, kinerja menjadi tolok ukur utama untuk menilai kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan institusi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Secara umum, kinerja menunjukkan seberapa baik seorang pegawai menjalankan pekerjaannya dari segi kuantitas dan kualitas. Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi biasanya bekerja secara efisien, mematuhi aturan, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang diharapkan. Aspek-aspek penting dalam menilai kinerja antara lain mencakup produktivitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, dan kemampuan berkolaborasi dalam tim (Bernardin & Russell, 2003).

Dalam konteks organisasi kepolisian, pengelolaan kinerja telah diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021. Aturan ini menetapkan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, terencana, dan berkesinambungan. Penilaian mencakup unsur-unsur seperti tanggung jawab, integritas, disiplin, kerja sama, inisiatif, dan prestasi kerja. Hasil penilaian ini tidak hanya menjadi dasar pengembangan karier dan pemberian penghargaan, tetapi juga sebagai acuan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Dengan demikian, pemahaman terhadap indikator kinerja dan upaya peningkatan kualitas kerja menjadi sangat penting bagi setiap anggota kepolisian agar dapat bekerja secara profesional dan sesuai dengan nilai-nilai institusi.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam berbagai literatur dan praktik manajemen publik, terdapat lima faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta dari tempat kerja yang rapi, aman, dan teratur. Faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi udara, tingkat kebisingan, serta keamanan ruang kerja sangat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2016).

2) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan cerminan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi mendorong konsistensi dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu, dan profesionalisme kerja (Hasibuan, 2017; Sutrisno, 2017).

3) Kompetensi Individu

Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, mengatasi kendala, dan menghasilkan output yang berkualitas (Wibowo, 2016).

4) Motivasi Kerja

Motivasi menjadi dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan dedikasi kerja pegawai. Motivasi yang kuat berdampak pada

peningkatan performa, inovasi, serta loyalitas terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2016).

5) Sistem Penghargaan dan Penilaian Kinerja

Penilaian yang adil dan sistem penghargaan yang jelas dapat memacu semangat kerja. Dalam konteks Polri, sistem penilaian telah diatur melalui Perpol No. 2 Tahun 2021 sebagai bentuk objektivitas dalam mengevaluasi dan memotivasi kinerja pegawai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mempunyai keterkaitan dengan masalah yang akan dibahas antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Varia bel	Temuan	Persamaan dan Perbedaan
1	Anggraini, Rony & Sari (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan	X_1 , X_2 , Y	X_1 dan X_2 , berpengaruh signifikan terhadap Y	Variable sama dan metode; beda pada sasaran (kecamatan vs kepolisian)
2	Setyaningsih, Sulistyaningru m & Susantiningru m (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Surakarta	X_1 , X_2 , Y	Y dominan memengaruh i X_2 dibanding X_1	Metode dan variable sama; beda sektor (BUMN vs institusi kepolisian)

3	Mustika Citra Rasa, P.T. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X_1 , X_2 , Y	X_1 , X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y	Sama variabel dan teknik analisis; beda pada sektor (industri makanan swasta vs instansi publik)
4	Permata Sari, T.I. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemendikbud	X_1 , X_2 , Y	X_1 , X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y	Sama sektor publik serta variabelnya; beda jenis instansi (pendidikan vs penegak hukum)
5	Cahaya Indo Persada, P.T. (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X_1 , X_2 , Y	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial	Sama pendekatan dan variabel; beda pada bidang usaha (perusahaan jasa vs institusi pemerintah)
6	Fitriyani, N. & Ramadhani, D. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang	X_1 , X_2 , Y	Disiplin kerja berpengaruh lebih kuat daripada lingkungan kerja	Sama sektor publik dan variabel; beda instansi (kesehatan vs keamanan)
7	Yuliana, T. & Arifin, M. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Palembang	X_1 , X_2 , Y	X_1 , X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y	Sama struktur kerja dan sektor; beda bidang tugas (keimigrasian vs kepolisian)

Berikut adalah hasil riset dan penelitian terdahulu yang berkaitan langsung dengan variabel dalam penelitian ini, baik dari sisi kesamaan metodologi, pengukuran, maupun konteks sektor publik atau semi-militeristik seperti Kepolisian:

a. Penelitian oleh Anggraini, S.D., Rony, Z.T. & Sari, R.K. (2023)

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Babelan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas menjelaskan adanya persamaan dengan penelitian saat ini, yaitu penggunaan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Namun perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian ini dilakukan pada sektor pemerintahan umum, sementara penelitian penulis berfokus pada instansi keamanan negara, yaitu Polres Lumajang.

b. Penelitian oleh Setyaningsih, V.Y., Sulistyaningrum, C.D. & Susantiningrum, S. (2020)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Surakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan pada penggunaan dua variabel independen dan metode kuantitatif. Namun berbeda dari sisi lembaga; penelitian ini dilakukan

di perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa logistik, sedangkan penelitian penulis berada di sektor hukum dan keamanan.

c. Penelitian oleh Mustika Citra Rasa, P.T. (2021)

Judul penelitian ini adalah *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel dan teknik analisis regresi linier yang digunakan. Namun, objek penelitian ini adalah perusahaan swasta di sektor industri makanan, yang sangat berbeda dengan institusi pemerintahan dalam hal struktur kerja dan tanggung jawab sosial.

d. Penelitian oleh Permata Sari, T.I. (2017)

Penelitian ini berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pusdiklat Kemendikbud)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesamaannya terletak pada kesamaan pendekatan kuantitatif serta pengumpulan data melalui kuesioner. Namun berbeda dari sisi unit kerja; penelitian ini dilakukan pada lembaga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, bukan pada institusi penegak hukum seperti Polres.

e. Penelitian oleh Cahaya Indo Persada, P.T. (2020)

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis, variabel, serta teknik pengumpulan data yang digunakan sama dengan penelitian penulis. Perbedaannya terletak pada latar perusahaan, karena

penelitian ini dilakukan di perusahaan jasa swasta, bukan instansi publik yang tunduk pada regulasi pemerintah seperti Polri.

f. Penelitian oleh Fitriyani, N. & Ramadhani, D. (2022)

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Padang dan menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dalam penggunaan dua variabel bebas yang sama serta pendekatan kuantitatif. Namun berbeda dalam hal sektor kerja, karena penelitian ini berfokus pada pelayanan kesehatan, bukan pada aparat penegak hukum.

g. Penelitian oleh Yuliana, T. & Arifin, M. (2019)

Penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

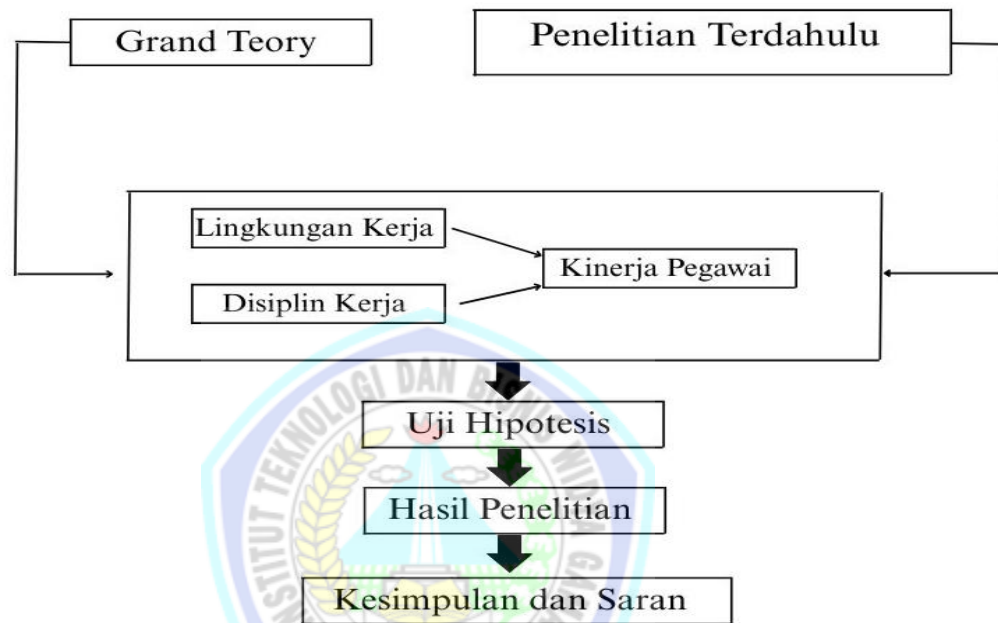
Kesamaannya dengan penelitian penulis cukup kuat, mengingat kedua objek penelitian berada pada institusi pemerintahan yang memiliki struktur organisasi, kedisiplinan, dan prosedur kerja yang ketat. Namun tetap berbeda dari sisi bidang layanan keimigrasian dan kepolisian.

2.4 Kerangka Penelitian

Sugiyono (2015:94) menyebutkan kerangka penelitian “penggabungan hubungan antara beberapa variable yang kemudian dikembangkan dari teori yang dijelaskan, kemudian dilakukan penganalisisan dengan kritis sekaligus sistematis, maka dihasilkan lah sintesa mengenai hubungan antara variabel yang tengah ditelitinya.”.Teori tesebut dijelaskan setelah itu diuraikan secara terstruktur dan

mendasar guna mendapatkan variable kombinasi yang akan diteliti. Gabungan kombinasi variable bertujuan untuk merumuskan hipotesis.

Setelah mengacu pada *grand theory* dan penelitian terdahulu maka kerangka penelitian ini digambarkan seperti gambar berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

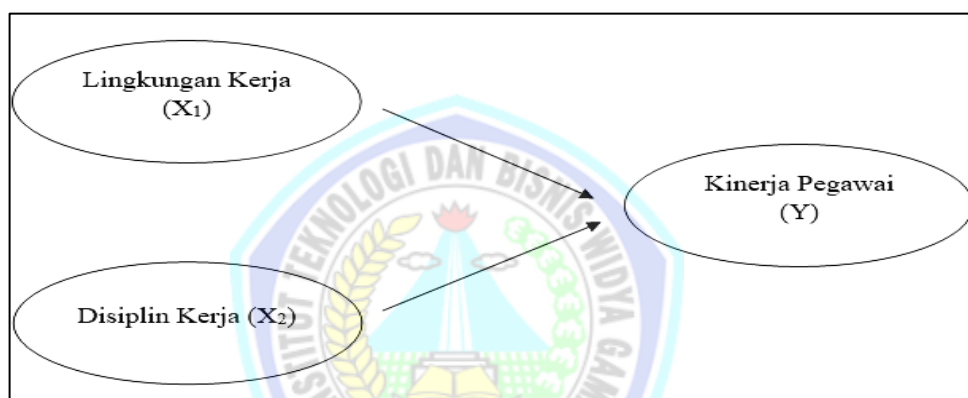
2.5 Kerangka Konseptual

Korelasi antar variabel penelitian dijelaskan oleh kerangka kerja konseptual, yaitu model logis dan visual yang didasarkan pada gagasan, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya. Tujuan utama kerangka kerja ini adalah memberikan gambaran operasional tentang arah dan pola hubungan antara variabel independen dan dependen dalam sebuah studi ilmiah.

Menurut penelitian ini, kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1), yang meliputi kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, keamanan, dan tingkat kebisingan (Sedarmayanti, 2016; Wibowo, 2016), serta disiplin kerja (X_2),

yang meliputi tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan (Hasibuan, 2017; Sutrisno, 2017). Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021, kinerja pegawai dievaluasi menggunakan kriteria berikut: integritas, tanggung jawab, disiplin, kerja sama tim, dan prestasi kerja.

Penjelasan ini memungkinkan deskripsi kerangka konseptual yang digunakan seperti gambar berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Praduga sementara atau sering disebut hipotesis adalah solusi jangka pendek untuk suatu masalah yang kebenarannya akan diselidiki melalui analisis data. Hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti dapat dikembangkan berdasarkan kerangka teori yang telah dibahas sebelumnya, khususnya teori perilaku organisasi (Gibson dkk., 2012), teori kinerja (Wibowo, 2016), dan penelitian sebelumnya (Anggraini dkk., 2023; Setyaningsih dkk., 2020).

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai, karena kondisi fisik dan psikologis tempat kerja

memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, serta efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2016; Mangkunegara, 2016). Kondisi lingkungan yang bersih, aman, dengan pencahayaan, ventilasi, serta tingkat kebisingan yang terkontrol diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang positif.

Disiplin kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2) mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mengikuti aturan organisasi, serta menunjukkan komitmen terhadap tugas (Hasibuan, 2017; Sutrisno, 2017). Disiplin yang tinggi memungkinkan organisasi mencapai target kerja secara efektif dan efisien.

Sejumlah faktor, seperti disiplin dan lingkungan kerja, memengaruhi kinerja pegawai, yang merupakan variabel dependen (Y). Integritas, akuntabilitas, disiplin, kerja sama, dan prestasi kerja merupakan faktor-faktor yang dievaluasi dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagaimana tercantum dalam Peraturan Nomor 2 Tahun 2021.

Rumusan hipotesis penelitian berikut ini didasarkan pada landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dibahas:

a. H1: Kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Hipotesis ini merujuk pada pemahaman bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai (Sedarmayanti, 2016).

b. H2: Kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

Hipotesis ini berdasarkan pandangan bahwa kedisiplinan yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Hasibuan, 2017).

c. H3: Kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hipotesis ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik dan kedisiplinan yang tinggi mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai (Anggraini et al., 2023; Mustika Citra Rasa, 2021).

