

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Yunus (2024) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negri Makassar Indonesia penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Tengah 84 Orang dimana terdiri dari 12 pegawai ASN dan 72 pegawai kontrak. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling yakni metode pengambilan seluruh populasi sebanyak 84 pegawai Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product And Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Edwarman (2022) Studi Program *of Administration Business* penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Kaur”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja Pegawai Badan Penangulan Bencana Daerah Terhadap Pelatihan di Kabupaten Kaur. Sampel penelitian 47 orang yaitu seluruh pegawai BPBD Kabupaten Kaur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variabel signifikan dan korelasi positif antara Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil juga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan memberikan alternative sehubungan dengan variabel-variabel dalam yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kaur.

B. Keunggulan Penelitian

Penelitian terdahulu yang telah dibahas sebelumnya menjadi bahan rujukan penting dalam penyusunan penelitian ini. Melalui penelitian tersebut, peneliti memperoleh gambaran mengenai variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta metode yang digunakan dalam menganalisis permasalahan penelitian. Dengan adanya penelitian terdahulu, peneliti memiliki dasar yang kuat untuk menyusun penelitian ini.

Namun demikian, penelitian ini tidak sepenuhnya sama dengan penelitian terdahulu. Perbedaan terlihat dari objek dan lokasi penelitian yang digunakan. Setiap instansi memiliki karakteristik dan kondisi kerja yang berbeda, sehingga hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat menggambarkan kondisi yang terjadi pada lokasi penelitian ini. Selain itu, penelitian ini menyesuaikan variabel penelitian dengan permasalahan yang

ditemukan di lapangan. Penelitian dilakukan tidak hanya untuk menguji kembali hasil penelitian sebelumnya, tetapi untuk melihat bagaimana pengaruh variabel tersebut pada kondisi dan waktu yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih relevan dengan situasi yang sedang dihadapi oleh instansi penelitian. Berdasarkan perbedaan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya serta memberikan manfaat praktis bagi pihak instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

C. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194), Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi ketentuan jam kerja, menjalankan peraturan, dan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keungulan serta waktu. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Agustini dan Dewi (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Ariesni dan Asnur (2021) disiplin adalah

kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Sedangkan menurut Putri dan Sari (2022) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban dan ketertiban

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih mampu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, penundaan pekerjaan, dan kerugian finansial.

Menurut Sutrisno (2019) dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Taat terhadap Aturan Kerja
Meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/Intansi.
- 2) Taat terhadap Peraturan Organisasi
Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan
Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap Peraturan Lainnya
Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:194) disiplin kerja memiliki peran dalam menunjang kinerja pegawai dan kelancaran organisasi.

- 1) Menjaga Ketertiban dan Ketaatan Pegawai, Disiplin kerja membantu pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja tertib dan teratur.
- 2) Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas pegawai yang disiplin memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai

standar yang ditetapkan. Hal ini memungkinkan organisasi beroperasi secara lebih efisien dan produktif.

- 3) Menciptakan Profesionalisme Pegawai, tanggung jawab, dan integritas pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga kualitas kerja dapat terjaga.
- 4) Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi dengan disiplin yang baik setiap tugas dapat terlaksanakan secara optimal sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat sesuai rencana yang telah ditetapkan.
- 5) Mencegah Pelanggaran dan Konflik Disiplin kerja berperan dalam meminimalkan kemungkinan terjadinya pelanggaran aturan atau konflik antarpegawai sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan aman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Menurut Hasibuan (2016:195) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Faktor Internal

Meliputi kesadaran, tanggung jawab, dan motivasi pegawai. Pegawai yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab cenderung lebih disiplin sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan dan jadwal yang ditetapkan.

2. Faktor Eksternal

Meliputi pengawasan pimpinan, peraturan organisasi, dan penerapan sanksi, lingkungan kerja yang tertib dan adanya pengawasan serta dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dan tercipta ketertiban dan ketaatan terhadap aturan.

2. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Tjiptono & Chandra (2018) Fasilitas Kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai, cara kerjanya dan pengaturan kerja yang baik dalam individu maupun kelompok.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan Menurut Rivai (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu pekerjaan, sedangkan menurut Farhan (2017) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat melancarkan penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai didalam instansi.

Tjiptono & Chandra (2018) adalah seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, indikator fasilitas kerja sebagai berikut:

1) Kelayakan Sarana

Kondisi ruangan kerja, meja, kursi, ventilasi, dan fasilitas pendukung yang memadai untuk kenyamanan pegawai. Fasilitas yang layak membuat pegawai merasa nyaman dan bekerja lebih efisien. Beberapa ruangan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan masih kurang memadai sehingga mengganggu produktivitas.

2) Ketersediaan Peralatan Kerja

Ketersediaan perlengkapan atau teknologi yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan tugas. Kekurangan peralatan dapat memperlambat pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil kerja.

3) Kenyamanan Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung produktivitas, termasuk kebersihan, pencahayaan, dan suhu ruangan. Lingkungan nyaman meningkatkan motivasi pegawai dan efektifitas kerja.

Menurut Anam dan Rahardja (2017) terhadap fungsi fasilitas kerja sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga hemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
- 3) Barang memiliki kualitas yang baik dan terjamin
- 4) Memiliki ruang gerak yang sederhana sehingga lebih mudah bagi pelakunya.
- 5) Memberikan rasa nyaman untuk setiap individu yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Menurut Dahlius dan Ibrahim (2016) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut:

- a) Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang mendukung kelancaran aktivitas.
- b) Prasarana merupakan fasilitas yang mendukung tenaga kerja dalam memperlancar aktivitas dalam organisasi.

- c) Perlengkapan kantor merupakan instrument yang membantu segala aktivitas yang ada diperkantoran.

3. Pengertian Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2016:187) kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, target, dan peraturan yang berlaku di organisasi. Kinerja tidak hanya dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas. Ketepatan waktu, dan efisiensi pelaksanaan tugas. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda halnya dengan Priansa (2016) kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh tenaga kerja dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Astadi dan Susanti (2020) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang diciptakan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Menurut Putri dan Sari (2022) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Menurut Hasibuan (2016:194) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas tercermin dari ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Kuantitas Kerja hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, pegawai dengan kinerja tinggi mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target yang ditentukan tanpa mengorbankan hasil pekerjaannya.
- 3) Ketepatan Waktu berkaitan dengan kemauan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab
- 4) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan terhadap organisasi. Pegawai yang bertanggung jawab akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.
- 5) Kerja Sama merupakan kemampuan pegawai dalam berinteraksi, berkoordinasi, dan bekerja dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, efektif, dan produktif.

Menurut Wibowo (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Disiplin kerja
Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku
- b. Kepuasan kerja
Kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni.
- c. Lingkungan kerja
Segala sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
- d. Kompensasi
Jumlah dan kompensasi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang di hargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disunguhkan kepada perusahaan).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor. Fasilitas yang baik seperti lingkungan kerja yang nyaman, kelengkapan peralatan, dan keamanan yang terjamin, dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan fokus kerja pegawai. Di sisi lain, disiplin yang konsisten dalam menjalankan aturan,

norma, dan prosedur kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dapat diandalkan, dan memicu tanggung jawab serta akuntabilitas pegawai terhadap kinerja mereka.

D. Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan tingkat tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta ketepatan waktu pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi yang pada akhirnya berdampak pada meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:194), Ada terdapat 3 (Tiga) indikator yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam bekerja
2. Kepatuhan terhadap peraturan kerja
3. Tanggung jawab terhadap tugas

Sementara itu, fasilitas kerja merupakan segala sarana prasarana yang digunakan untuk menunjang aktivitas kerja agar proses pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar, cepat, dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang baik, seperti ruangan kerja nyaman, peralatan memadai, serta lingkungan kerja yang aman dan bersih, dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai.

Menurut Tjiptono & Chandra (2018:87) fasilitas kerja ada 4 (Empat) indikator yaitu:

1. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja
2. Kenyamanan lingkungan kerja
3. Ketersediaan peralatan kerja yang menunjang aktivitas

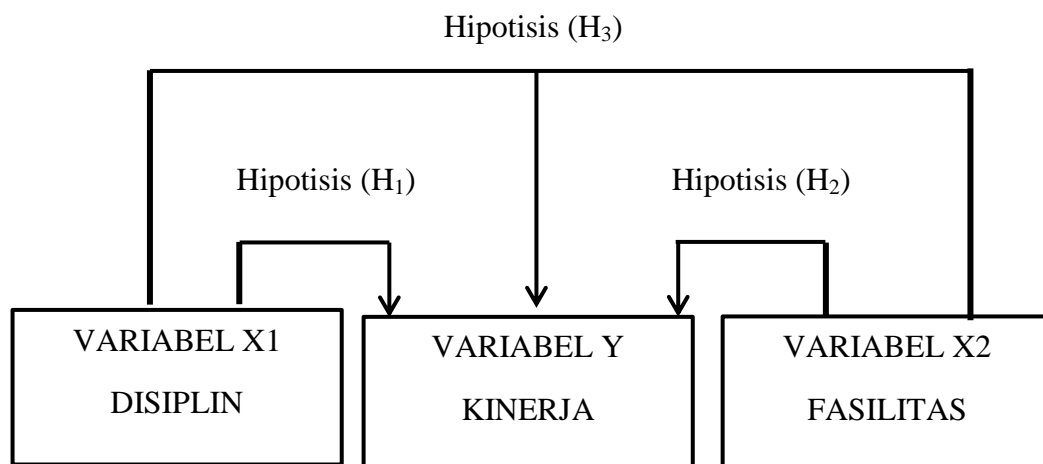
4. Keamanan dan keselamatan kerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu Indikator-indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintah, termasuk pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika indikator-indikator ini terpenuhi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja pegawai terdapat 5 (Lima) indikator untuk mengatur kinerja pegawai:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Ketepatan waktu

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang sifatnya sementara masih dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumus permasalahan dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Balangan” adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_{a1}): Ada pengaruh Disiplin (x) terhadap kinerja pegawai (y)

Hipotesis Nol (H_{o1}): Tidak ada pengaruh Disiplin (x) terhadap kinerja pegawai (y)

2. Hipotesis Alternatif (H_{a2}): Ada Pengaruh Fasilitas (x) terhadap kinerja pegawai (y)

Hipotesis Nol (H_{o2}): Tidak ada pengaruh Fasilitas (x) terhadap kinerja pegawai(y)