

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini merupakan landasan teori-teori kepustakaan yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai. Penelitian terdahulu akan digunakan sebagai acuan yang akan dikembangkan pada kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga memungkinkan tercapainya hasil kerja yang optimal. Lingkungan ini menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. (Enny 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa 2021)

Sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas (Sugiarti 2022)

Lingkungan kerja diartikan sebagai lingkungan, kondisi, dan suasana di mana pegawai atau pekerja melakukan tugasnya sehari-hari (Iis et al 2022)

Lingkungan kerja mewakili segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan di mana mereka bekerja, yang mana berdampak pada cara mereka menjalankan fungsi kerjanya (Pimpong 2023)

Tabel 2.1
Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Enny (2019)	Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga memungkinkan tercapainya hasil kerja yang optimal. Lingkungan ini menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.
2	Budiasa (2021)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja
3	Sugiarti (2022)	sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas
4	Iis , E. Y., et al (2022)	Lingkungan kerja diartikan sebagai lingkungan, kondisi, dan suasana di mana pegawai atau pekerja melakukan tugasnya sehari-hari
5	Pimpong (2023)	Lingkungan kerja mewakili segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan di mana mereka bekerja, yang mana berdampak pada cara mereka menjalankan fungsi kerjanya

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian penegrtian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan teori menurut Budiasa (2021) yang mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Tabel 2.2
Indikator Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

Enny (2019)	Budiasa (2021)	Sugiarti (2022)	Iis et al (2022)	Pimpong (2023)
1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Keamanan dan keselamatan kerja 4. Hubungan antar rekan kerja 5. Keadilan dalam lingkungan kerja	1. Suhu kelembaban 2. Ventilasi 3. Penerangan 4. Kebisingan 5. Kebersihan tempat kerja 6. Baik tidak nya bekerja	1. Kondisi tempat kerja 2. Keselamatan dan keamanan tempat kerja 3. Prosedur organisasi 4. Kualitas teknis hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan	1. Lingkungan Fisik 2. Lngkungan sosial 3. Lingkungan psikologis

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Dari beberapa indikator lingkungan kerja diatas menurut para ahli, penulis memilih indikator dari Budiasa (2021), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Tersedianyan Fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Keamanan dan keselamatan kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

4) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

5) Keadilan dalam lingkungan kerja

Keadilan dalam lingkungan kerja mengacu pada perlakuan yang adil dan merata terhadap semua karyawan tanpa adanya diskriminasi atau bias, baik dalam hal kesempatan, perlakuan, maupun penghargaan. Ini mencakup aspek-aspek seperti keadilan distributif, di mana sumber daya dan imbalan didistribusikan secara adil; keadilan prosedural, di mana proses dan kebijakan yang digunakan untuk membuat keputusan bersifat transparan dan konsisten; serta keadilan interaksional, yang melibatkan perlakuan hormat dan sopan dalam interaksi sehari-hari.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan

untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi (Agustini 2019)

Disiplin kerja adalah individu atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi mematuhi dan melaksanakan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan kesadaran penuh, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai Dhermawan dan (Pratama 2020)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang selaras dengan peraturan, aturan, dan kebijakan organisasi (Efendi et al 2020)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, dan norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau masyarakat dalam konteks kerja (Maryani et al 2021)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat dilaksanakan dan tidak luput dari menerima hukuman apabila melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya (Persada & Nabella 2023)

Tabel 2.3
Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Agustini (2019)	Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi.
2	Dhermawan & Pratama (2020)	Disiplin kerja adalah individu atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi mematuhi dan melaksanakan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan kesadaran penuh, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.
3	Efendi et al (2020)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang selaras dengan peraturan, aturan, dan kebijakan organisasi.
4	Maryani et al (2021)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, dan norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau masyarakat dalam konteks kerja.
5	Persada & Nabella (2023)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat dilaksanakan dan tidak luput dari menerima hukuman apabila melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan teori menurut Agustini (2019) yang mendefinisikan Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

Agustini (2019)	Dhermawan & Pratama (2020)	Efendi et al (2020)	Maryani et al (2021)	Persada & Nabella (2023)
1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	1. Kehadiran 2. Sikap dan perilaku 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab	1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap peraturan organisasi 3. Ketaatan 4. Ketepatan waktu 5. Tanggung jawab	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keteladanan kepemimpinan 3. Keadilan 4. Ketegasan

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Dari beberapa indikator disiplin kerja diatas menurut para ahli, penulis memilih indikator dari Agustini (2019), menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab yaitu kesediaan keryawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Ahmad et al (2019) kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

kinerja adalah suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin pada keluaran yang dihasilkan berupa kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kriteria yang diterapkan (Nguyen et al 2020)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan (Efendi & Yusuf 2021)

Menurut Peraturan Bupati Majalengka No. 42 Tahun 2022 IKU di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, kinerja pegawai merupakan Standar kinerja yang dipake oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, mengajukan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja, serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja berdasarkan dokumen rencana strategis dan menilai pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian yang tercermin dari hasil yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu (Kusuma et al 2022).

Tabel 2.5
Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Ahmad et al (2019)	kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.
2	Nguyen et al (2020)	kinerja adalah suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin pada keluaran yang dihasilkan berupa kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kriteria yang diterapkan.
3	Efendi & Yusuf (2021)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan.
4	Peraturan Bupati Majalengka No. 42 Tahun 2022 IKU di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka	Standar kinerja yang dipake oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, mengajukan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja, serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja berdasarkan dokumen rencana strategis dan menilai pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.
5	Kusuma et al (2022)	Kinerja merupakan tingkat pencapaian yang tercermin dari hasil yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu.

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian pengertian kinerja pegawai menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan teori menurut Peraturan Bupati Majalengka No. 42 Tahun 2022 IKU di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, kinerja pegawai merupakan Standar kinerja yang dipake oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, mengajukan rencana kerja

dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja, serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja berdasarkan dokumen rencana strategis dan menilai pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli

Ahmad et al (2019)	Nguyen et al (2020)	Efendi & Yusuf (2021)	Peraturan Bupati Majalengka No. 42 Tahun 2022 IKU di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka	Kusuma et al (2022)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Keandalan 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Kemampuan bekerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Konseptual 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kemampuan hubungan interpersonal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kolaborasi 5. Prakarsa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pelayanan 2. Responsibilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Pengawasan

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Dari beberapa indikator kinerja pegawai diatas menurut para ahli, penulis memilih indikator dari Peraturan Bupati Majalengka No. 42 Tahun 2022 IKU di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas layanan, Mengukur sejauh mana kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

2. Responsibilitas, yaitu merujuk pada sejauh mana pegawai tersebut menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Peneliti/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Riut Iptian, Zamroni Zamroni, Riyanto Efendi (2020)	<p>Judul : <i>The effect of work discipline and compensation on employee performance.</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampe : Sampel jenuh berjumlah 40 orang</p>	<p>Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Kompensasi.</p> <p>Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap variabel Disiplin kerja dan kinerja</p>
2	Doni Marlius, Andre Vebrian (2020)	<p>Judul : Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya. Untuk Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, Ini berarti Budaya Organisasi yang baik di lingkungan ASN maka</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Budaya Organisasi</p> <p>Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Peneliti/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<p>Sampel :</p> <p>Sampel jenuh berjumlah 49 orang</p>	<p>akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya. Sedangkan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja ASN, begitupun sebaliknya.</p>	<p>variabel Disiplin kerja dan kinerja</p>
3	<p>Moh. Yassir Araffat, Hapzi Ali, Moh. Indra Bangsawan, Dewi Kusuma Diarti, Arief Budiono (2020)</p>	<p>Judul :</p> <p><i>The influence of leadership style and work discipline on employee performance in the department of transportation Dompu District.</i></p> <p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Sampel :</p> <p>93 Pegawai</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu: (1) Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu.</p>	<p>Perbedaan :</p> <p>Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Gaya Kepemimpinan</p> <p>Persamaan :</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap variabel Disiplin kerja dan kinerja</p>
4	<p>Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny (2021)</p>	<p>Judul :</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT</p>	<p>Perbedaan :</p> <p>Tempat dan jumlah sampel/responden penelitian</p> <p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama penelitian lingkungan kerja</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Peneliti/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		Metode : Kuantitatif Sampel : Sampel jenuh berjumlah 55 karyawan	Resindo, Jakarta Selatan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.	(X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y) dan sama menggunakan sampel jenuh
5	Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri (2021)	Judul : Pengaruh lingkungan kerja stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine kota Batam Metode : Kuantitatif Sampel : 109 karyawan	Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan beban kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel stres kerja dan beban kerja Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kinerja karyawan
6	Dio Christian, M. Kurniawan (2021)	Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Metode :	Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Motivasi Kerja Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis melakukan

No	Penulis/Tahun	Judul Peneliti/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		Kuantitatif Sampel : Sampel jenuh berjumlah 40 orang		penelitian terhadap variabel Disiplin kerja dan kinerja
7	Muhamad Abid, Nila Rukmana (2022)	Judul : <i>The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT Expert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City.</i> Metode : Kuantitatif Sampe : Sampel jenuh berjumlah 55 orang	Hasil penelitian ini terdapat pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut: 1) ada terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. 2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 3) ada terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Expert Jaya Mandiri Kota Tangerang Selatan.	Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Motivasi Kerja Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap variabel Disiplin kerja dan kinerja
8	Ratna Dumilah, Asridah Warni Tanjung, Nindie Ellesia (2023)	Judul : <i>The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangsel. Kemudian variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden penelitian Persamaan : Sama-sama penelitian lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y) dan sama

No	Penulis/Tahun	Judul Peneliti/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		Metode : Kuantitatif Sampel : Sampel jenuh berjumlah 65 orang	Kantor Kementerian Agama Kota Tangsel.	menggunakan sampel jenuh
9	Jonnathan Dingel, Mark G. Maffett (2023)	Judul : <i>The Effect Of Environment And Individual Characteristics On Medical Medical Employee Performance At Pt Sari Tani Sumatra</i> Metode: Kualitatif dan Kuantitatif Sampel : Sampel jenuh berjumlah 30 karyawan	Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan medis di PT Sari Tani Jaya Sumatra	Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Karakteristik individu Persamaan : Variabel Lingkungan kerja dan kinerja
10	Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand, Denok Sunarsi (2023)	Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stes kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat	Hasil penelitian diperoleh 1. Lingkungan kerja pada Pt Gema perkasa Electronic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stes kerja pada Pt Gema perkasa Electronic berpengaruh negatif	Perbedaan : Tempat dan Jumlah sampel/responden penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Stes kerja Persamaan :

No	Penulis/Tahun	Judul Peneliti/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		Metode : Kuantitatif Sampel : Sampel jenuh berumlah 75 karyawan	dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Lingkungan kerja dan Kinerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik karena hal tersebut memiliki pengaruh yang dominan. Sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerjanya, seorang pegawai yang mampu memberikan hasil kerja yang baik dapat mengarah pada tercapainya suatu tujuan dari perusahaan. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk mendukung fungsi legislatif, administratif, dan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kontribusi mereka langsung mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan daerah. Untuk dapat dapat mengukur kinerja terdapat indikator yang meliputi 1) Kualitas layanan, Mengukur sejauh mana kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. 3) Responsibilitas, yaitu merujuk pada sejauh mana pegawai tersebut menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasinya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. karena, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Lingkungan Kerja dapat dilihat pada indikator 1) Suasana kerja, Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2) Tersedianyan Fasilitas kerja, Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. 3) Keamanan dan keselamatan kerja, Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. 4) Hubungan antar rekan kerja, Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. 5) Keadilan dalam lingkungan kerja, Keadilan dalam lingkungan kerja mengacu pada perlakuan yang adil dan merata terhadap semua karyawan tanpa adanya diskriminasi atau bias, baik dalam hal kesempatan, perlakuan, maupun penghargaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan ketersediaan setiap pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan bersedia menerima konsekuensi yang ada ketika melanggarnya. disiplin kerja yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dalam disiplin kerja terdapat 5 indikator yaitu 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan

untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan. 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik. 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Beberapa faktor dan masalah yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya hasil yang diberikan dalam bekerja seperti lingkungan kerja yang memadai dan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik, lalu disiplin kerja pegawai yang perlu diperhatikan perusahaan karena disiplin kerja itu dapat menjadi faktor penentu apakah kinerja perusahaan itu baik atau tidak. Sama halnya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin yang terjaga akan mendukung pegawai dalam menjalankan fungsi administratif dan layanan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

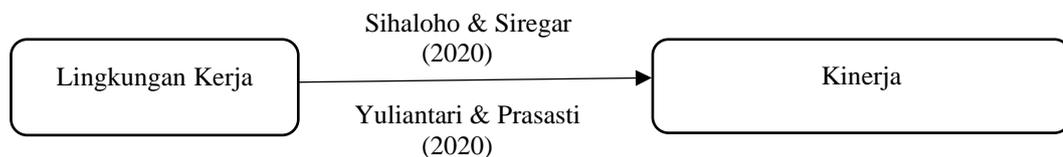
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang krusial dalam upaya memajukan dan menjaga keberlangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menjadi wadah bagi seluruh pegawai untuk melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab mereka yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sihaloho & Siregar (2020) Menyatakan bahwa, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Sejalan dengan temuan dari Yuliantari & Prasasti (2020) Bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Selanjutnya menurut Maidiyanto et al (2021) mengatakan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kerja seorang pegawai, terutama dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan mampu membuat mereka merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

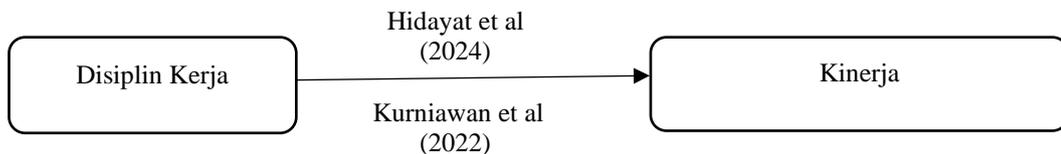


Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hidayat et al (2024) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikan lemah terhadap Kinerja Karyawan. Dengan di tetapkannya peraturan perusahaan terkait kedisiplinan karyawan salah satunya dengan penggunaan aplikasi talenta untuk absen masuk kerja dan keluar kerja dan pemberian sanksi bagi karyawan yang terlambat datang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Kalimutu Mitra Perkasa.

Selanjutnya menurut Kurniawan et al (2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tangsel. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

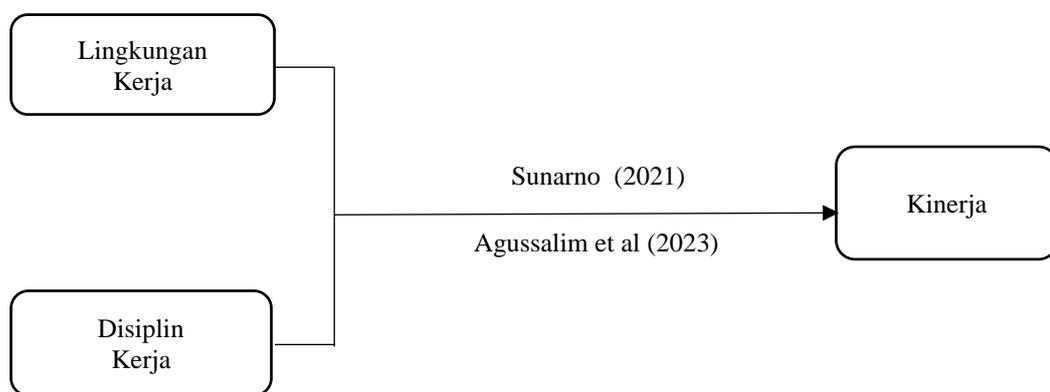


Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

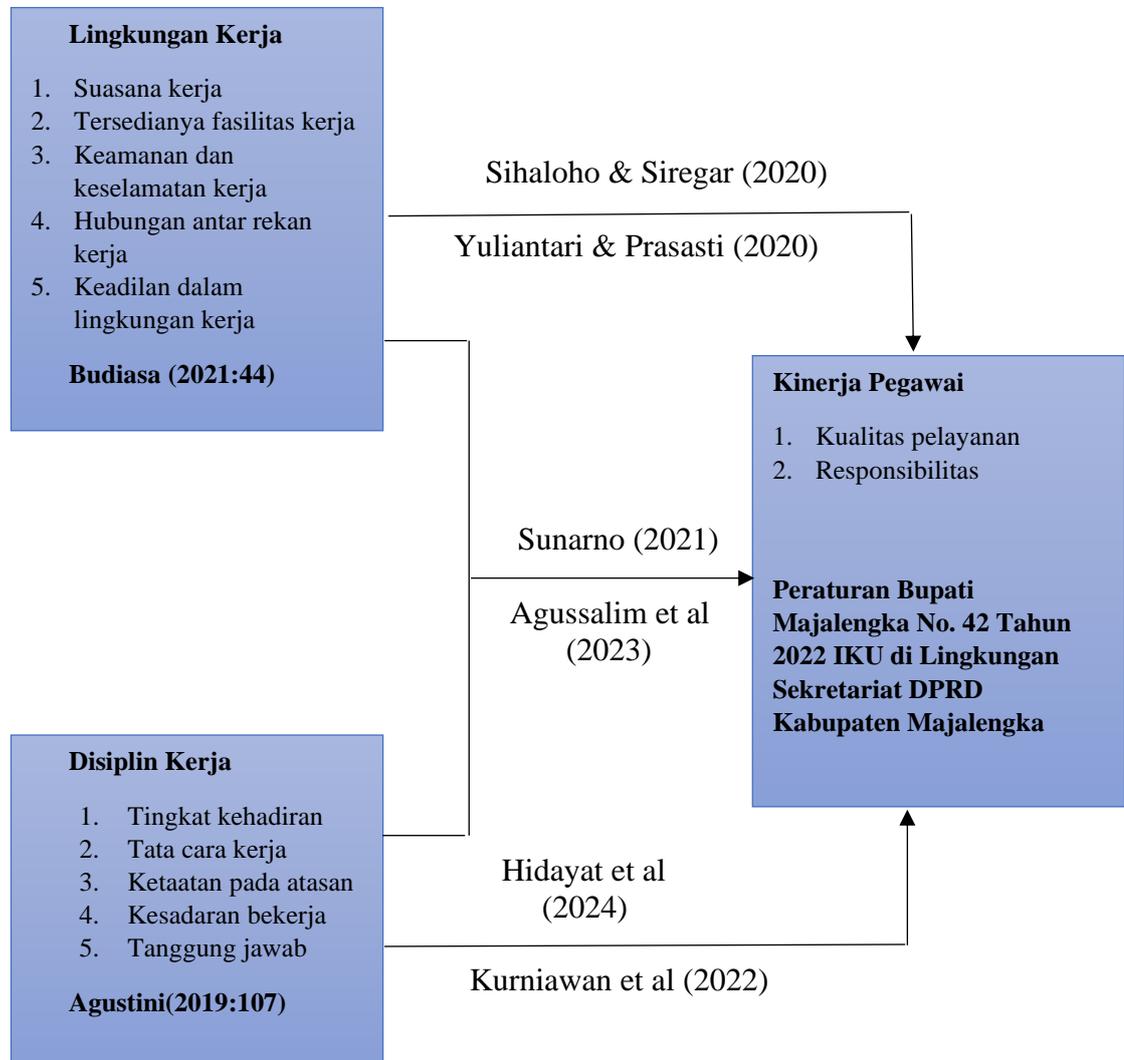
Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sunarno (2021) dengan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja dikelola dengan lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Selanjutnya menurut Agussalim et al (2023) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Mukomuko Bengkulu. lingkungan kerja pegawai dinilai baik dan disiplin kerja pegawai juga semakin baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.



Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian terbentuklah Hipotesis. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut

tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka