

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Teori Goal Setting (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin A. Locke (1986) dalam Nyoman Indriyani *dkk.* (2023), teori ini menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, dan menantang dapat mengarahkan perilaku kerja individu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam organisasi. Keterkaitan teori ini dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja mencerminkan keseriusan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor pendukung atau penghambat dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Locke & Latham (2002) dalam Gkizani & Galanakis, 2022) menambahkan bahwa efektivitas penetapan tujuan dipengaruhi oleh komitmen individu terhadap tujuan, umpan balik yang diperoleh, serta kondisi lingkungan kerja.

2. Relevansi *Goal Setting Theory* terhadap Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja di kantor Bappeda Kabupaten Cilacap merupakan upaya organisasi dalam menetapkan tujuan perilaku yang perlu

dipatuhi oleh setiap pegawai. Disiplin kerja yang jelas memberikan pedoman spesifik mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai. Prinsip utama *Goal setting theory* menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan terukur lebih efektif dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal (Locke, 1968)

Pencapaian tujuan dan disiplin kerja yang optimal berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non fisik, mendukung proses internalisasi tujuan dan meningkatkan motivasi pegawai untuk mematuhi standar disiplin kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian Candana dkk., (2020) dalam Payana dkk, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung penggunaan Goal Setting Theory sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tindakan individu dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sikap

disiplin mencerminkan penghormatan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin juga berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa pandangan para ahli mengenai disiplin kerja seperti:

- a. Menurut Reza Nurul Ichsan (2020), disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan pemahaman terhadap tujuan perusahaan serta upaya untuk mencapainya dengan mematuhi peraturan yang berlaku, baik melalui tindakan maupun perilaku yang sesuai.
- b. Menurut Nurjaya (2021), pegawai yang memiliki disiplin tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan mempercepat kinerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin pada pegawai justru dapat menjadi hambatan dan memperlambat proses kerja.
- c. Menurut Asiawati Lubis (2024), disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk membentuk perilaku pegawai serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan instansi serta norma sosial yang berlaku.
- d. Menurut Sherlie (2020), Disiplin kerja adalah sarana untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

e. Menurut Hadi (2021), disiplin kerja berarti kepatuhan dan kesiapan seseorang dalam mengikuti peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan kesadaran individu dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin ini bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan pemahaman terhadap tujuan perusahaan serta upaya untuk mencapainya dengan perilaku yang sesuai. Selain itu, disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif, sedangkan kurangnya disiplin dapat menjadi hambatan dalam proses kerja. Oleh karena itu, manajer atau pimpinan perusahaan sering menggunakan disiplin kerja sebagai sarana untuk membentuk perilaku pegawai agar lebih bertanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Dengan adanya disiplin yang baik, lingkungan kerja menjadi lebih teratur, produktif, dan selaras dengan norma sosial yang berlaku. membentuk perilaku pegawai agar lebih bertanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Secara keseluruhan, disiplin

kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Dengan adanya disiplin yang baik, lingkungan kerja menjadi lebih teratur, produktif, dan selaras dengan norma sosial yang berlaku. Selain itu, disiplin kerja dapat diukur melalui indikator menurut Fitriya & Kustini, (2022) indikator-indikator yang mencerminkan disiplin kerja pegawai, yaitu:

a. Ketepatan waktu

Kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

b. Mempergunakan sarana secara baik

Sikap bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kerja secara efisien, aman, dan sesuai fungsinya.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Kesadaran individu untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh dedikasi serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

d. Ketaatan kepada aturan

Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, prosedur kerja, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Menurut Pramesti (2024) terdapat beberapa jenis disiplin kerja, diantaranya:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah langkah yang dilakukan untuk mencegah pelanggaran dan kesalahan yang mungkin dilakukan oleh pegawai di tempat kerja. Pendekatan ini lebih menitikberatkan pada pencegahan sebelum masalah muncul, dengan tujuan mempertahankan kualitas dan efisiensi kerja serta meminimalkan risiko kesalahan dan kerugian bagi perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah tindakan yang bertentangan dengan peraturan, sehingga dapat menjaga tingkat kedisiplinan dan produktivitas baik secara individu maupun dalam kelompok kerja.

2. Disiplin korektif

Merupakan upaya untuk menindak dan membenahi pelanggaran yang telah terjadi. Pendekatan ini berfokus pada pegawai yang melanggar aturan dan memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki kesalahan, mencegah pegawai lain melakukan pelanggaran serupa, serta menghindari terjadinya pelanggaran yang lebih besar di masa depan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hasil ini diperoleh dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, beberapa ahli juga mendefinisikan kinerja pegawai dari berbagai perspektif.

Menurut Hasibuan (2021), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu dalam memenuhi kewajiban serta tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan keseriusan dalam bekerja. Menurut (Afandi, 2018), mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab yang dimiliki. Dalam pelaksanaannya, kinerja harus tetap berada dalam koridor hukum, tidak melanggar aturan, serta sejalan dengan norma dan etika yang berlaku. Sementara itu, menurut (Sherlie, 2020), kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pencapaian ini didasarkan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Siagian (2018), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- a. Kompensasi
- b. Lingkungan kerja
- c. Budaya organisasi
- d. Kepemimpinan
- e. Motivasi kerja

f. Disiplin kerja

Nurhandayani (2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merujuk pada tingkat ketelitian, kerapian, serta standar mutu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dianggap berkualitas apabila pekerjaan dilakukan sesuai prosedur dan menghasilkan output yang memuaskan.

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah output atau volume kerja yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan tetap memperhatikan mutu, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Pegawai dengan kinerja baik cenderung menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu tanpa mengurangi kualitas.

4. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tujuan organisasi. Semakin sedikit

sumber daya yang digunakan untuk memperoleh hasil yang maksimal, maka semakin efektif kinerja tersebut.

5. Kemandirian

Kemandirian menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu banyak bergantung pada arahan atau bantuan dari atasan maupun rekan kerja. Pegawai yang mandiri menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pegawai yang dapat berdampak pada cara pegawai menjalankan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, sementara lingkungan yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres dan menurunkan efisiensi dalam bekerja. Sependapat dengan (Maria dkk., 2021), lingkungan kerja menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan, karena lingkungan yang nyaman dapat membuat pegawai merasa lebih leluasa serta lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung, pegawai dapat merasa tidak nyaman, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada produktivitas.

Menurut Indri Yanti Gita Outri & Hairudin (2024), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas agar dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut (Amin *dkk.*, 2023), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang bersifat nyata atau dapat dilihat di sekitar tempat kerja, yang dapat berdampak pada pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung serta terdiri dari dua jenis yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung yang berkaitan dengan pegawai, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi keterbukaan dan kejujuran, dukungan antar pegawai, kerjasama tim, komunikasi yang efektif, serta komitmen terhadap organisasi. Manajemen perlu memberi perhatian lebih pada lingkungan kerja non fisik

karena aspek ini memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai di dalam perusahaan.

Menurut Astuti *dkk* (2022), lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Pencahayaan di tempat kerja.

Tingkat terang atau redupnya Cahaya di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai.

b. Suhu lingkungan kerja

Panas atau dinginnya udara tempat kerja yang dapat berdampak pada kenyamanan dan konsentrasi pegawai.

c. Ventilasi udara

Sistem sirkulasi udara di tempat kerja yang memastikan udara tetap segar dan sehat bagi pegawai.

d. Tingkat kebisingan

Seberapa besar suara di lingkungan kerja yang bisa mengganggu atau memengaruhi fokus pegawai.

6. Hubungan Antar Variabel

Hipotesis adalah sebuah proses penyelidikan yang bertujuan untuk menemukan hal-hal baru, mengembangkan, dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan yang sudah ada dengan pendekatan ilmiah, menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, proses ini dilakukan sebagai upaya untuk mencapai tujuan tertentu dan mencari jawaban atas masalah yang dihadapi (Dr. Elvera, 2021).

Berdasarkan kerangka konseptual, maka penelitian mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

a. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja adalah alat yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja pegawai yang lebih baik, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya. Menurut (Zaenal Arifin & Sasana, 2022), untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, diperlukan disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Terdapat penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satunya yang dikemukakan oleh (Adinda dkk., 2023), yang membuktikan bahwa hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

b. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di suatu perusahaan. Menurut (Shobirin & Siharis, 2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja

menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Segala sesuatu di sekitar tempat kerja dapat memengaruhi cara pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Jika lingkungan tidak mendukung, pegawai bisa mengalami stres, kurang fokus, atau merasa jenuh, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Terdapat penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya yang dikemukakan oleh Ummah, (2021), yang membuktikan bahwa hasil dari analisis lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

c. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung patuh pada aturan, bertanggung jawab, serta bekerja lebih efektif dan efisien. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin yang diterapkan dalam organisasi. Namun, disiplin tidak selalu berdampak langsung pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menjadi faktor penengah yang memperkuat atau melemahkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Sependapat dengan Ayunasrah *dkk* (2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap pegawai dalam

menjalankan tugasnya. Jika lingkungan kerja dalam kondisi yang nyaman, aman, dan mendukung, pegawai akan lebih termotivasi dan antusias dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor yang memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Penelitian yang dilakukan (Waskito & Wulandari, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja (peneliti menggunakan variabel mediasi lain karena belum ada kombinasi variabel lingkungan kerja pada penelitian sebelumnya).

B. Pengembangan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dalam hal ini dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam menyusun skripsi ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

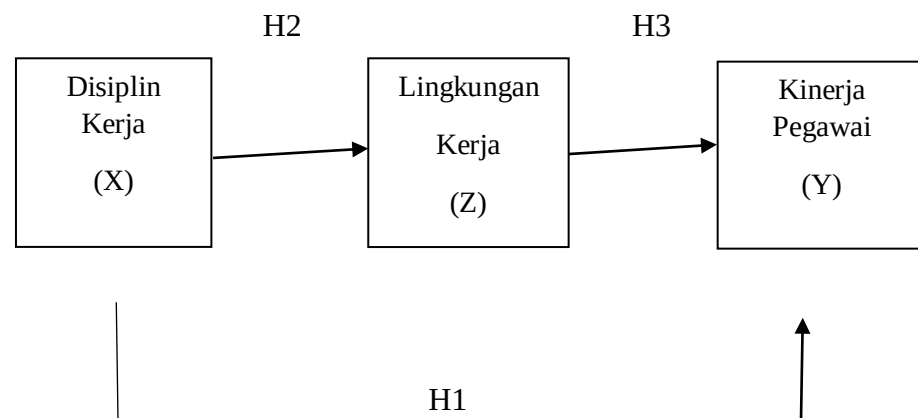
No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nur Aisyah (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bondowoso	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) (Bappeda) Kabupaten Bondowoso. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki perbandingan terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.
2.	(Alfandi, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada PDAM kota batu)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Adawiyah, 2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor	Hasil penelitian secara parsial menyatakan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bappeda Kabupaten Bima-Nb	pegawai. Dan lingkungan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Abdullah dkk. (2021) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Lingkungan Kerja Karyawan di bagian Produksi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel ($2,238 > 1,664$). Lingkungan kerja merupakan mediasi antara hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan t hitung sebesar 3.9864 lebih besar dari 1,96. Lingkungan kerja merupakan mediasi antara hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan t hitung 4,3159 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96.

5.	Wahyu dan Saputra, (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel X1 dan X2 secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Z, sebaliknya variabel X1 dan X2 terhadap variabel Z secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Y, variabel Z tidak mampu memediasi variabel X1 dan X2 terhadap Y.
----	--	--

2. Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran (1992) dalam (Sugiyono, 2015) dalam Khoirunnisa & Sudrajat, 2023), kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu-isu penting dalam suatu penelitian. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:



H4: Lingkungan Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu

yang membuktikan adanya semua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening Lingkungan Kerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja Bappeda Kabupaten Cilacap

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap

H4: Lingkungan Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap