# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja Pegawai
2. **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesedihan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2013: 193). Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan mengingatkan kesadaran dan kesediaaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2017: 85).

Kedisiplinan ialah sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan bisa menyesuaikan diri beradaptasi sukarela dalam putusan aturan ataupun asas-asas tertinggi dalam bekerja serta berprilaku (Hamali, 2018: 214).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan disiplin kerja disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan menaati nirma-norma yang berlaku sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi untuk mencapai tujuan diri sendiri maupun tujuan bersama. Selain itu dapat disimpuolkan juga disiplin kerja adalah keadaan dimana setiap orang harus memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk menaati peraturan.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2017: 89) menegaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukun tegaknya disiplin
8. **Indikator Disiplin Keja Pegawai**

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah marujuk dari (Herlin dan Yusuf, 2020), yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dapat mengerjakannya.

1. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan dipanutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

1. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan per-usahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

1. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menetapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

1. **Fungsi Disiplin Kerja**

Hartatik (2014: 186) menegaskan Fungsi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

* 1. Menata Kehidupan Bersama, Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
  2. Membangun Kepribadian, Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
  3. Melatih Kepribadian, Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, prilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut
  4. Hukuman Disiplin, yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
  5. Menciptakan Lingkungan Kondusif Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

1. Kepemimpinan
2. **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahannya. Kepemimpinan (leaderhip) adalah kepiawaian dan perilaku seseorang dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk melaksanakan suatu kegiatan sebagai pendukung pencapaian sasaran organisasi. Dalam mencapai tujuan, seorang pemimpin melakukan kegiatan, perbuatan atau proses yang dinamakan kepemimpinan atau leadership. Dengan kepemimpinannya seorang pimpinan berupaya mewujudkan yang diinginkannya dengan cara menggerakan orang lain (Kusnandar, 2014: 46). Kepemimpinan merupakan permasalahan hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin, kepemimpinan dapat dikembangkan sebagai hubungan timbal balik diantara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Sebagaimana apa yang dijelaskan di atas pemimpin tidak lepas dari peranan penting relasi pimpinan untuk kelancaran suatu tugas atau intruksi pada anggota organisasi, kecerdasan seorang pemimpin juga sangat penting bagi kelancaran kegiatan-kegiatan organisasi agar menghasilkan sebuah produk dengan efektif (Kusnandar, 2014 : 8).

Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan. Stogdi menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumskan dalam berbagai macam definisi tergantung darimana titik tolak pemikirannya (Sutikno, 2014: 15). Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2018: 87).

Berdasarkan teori dari ahli-ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus dapat memilih cara yang tepat untuk bisa mempengaruhi bawahan atau anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pemimpin juga harus mampu mencari cara untuk mengetahui bagaimana pemimpin bertindak atau melaksanakan tugas agar memudahkan untuk menggambarkan kepada bawahan jenis tugas apa yang diberikan agar tidak terjadi kesalahpahaman.

1. **Faktor-Faktor Kepemimpinan**

Setiawan dan Muhith (2013: 31) menegaskan ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi., yaitu:

* 1. Kepribadian (personality),
  2. Harapan dan perilaku atasan,
  3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,
  4. Kebutuhan tugas,
  5. Iklim dan kebijakan organisasi.

1. **Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah marujuk dari (Rizal dan Radiman, 2019), antara lain :

1. Hubungan kerja
2. Tujuan
3. Kepercayaan
4. Pengambilan gagasan
5. Tingkat kepedulian
6. **Teori Kepemimpinan**

Teori perilaku kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Mulyadi, 2015: 143-145) sebagai berikut:

Teori kepemimpinan (behavioral theories of leadership), teori ini digunakan sebagai faktor penentu perilaku kepimpinan, dimana setiap orang dapat dilatih untuk menjadi pemimpin, berbeda dengan teori sifat yang menyatakan seorang pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini terdapat dua dimensi, yaitu:

1. Struktur awal (imitating structure), dengan melihat bagaimana pimpinan menyusun perannya serta peran anak buahnya. Struktur ini mencakup sikap yang berusaha mengendalikan pekerjaan, interaksi kerja dan sasaran.
2. Tenggang rasa (consideration), merujuk pada sikap pemimpin yang memiliki hubungan kegiatan, karena adanya rasa hormat tehadap ide bawahan, dan saling percaya.
3. **Tujuan Kepemimpinan**

Setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda, hal ini disebut sebagai tipe kepemimpinan, yang tidak lain adalah ciri atau sikap pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan atau gaya kepemimpinan sebagai orientasinya, Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu jenis, corak, mode, yang dipilih dan digunakan yang ditampilkan dalam mepengaruhi orang-orang yang dipimpin atau mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam organisasi. Selanjutnya tentang pentingnya kepemimpinan, berikut ini dikemukakan pendapat (Marwansyah, 2014: 79), bahwa empat hal yang paling penting dalam kepemimpinan, yaitu memiliki kemampuan:

1. Melihat organisasi secara keseluruhan,
2. Mengambil keputusan-keputusan,
3. Melimpahkan atau mendelegasikan wewenang, dan .enanamkan kesetiaan.
4. Pengawasan
5. **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial (Daulay, 2017: 218).

Pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali (Handoko, 2016: 25).

Menambahkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak (Daulay, 2017: 218).

Berdasarakan pada pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahawa pengawasan merupakan suatu proses kegiatan pimpinan maupun pengawas yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran organisasi yang baik yang akan ataupun telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengambil suatu tindakan perbaikan maupun pencegahan yang diperlukan sumber daya agar menjadi efektif dan efesien dalam mencapai suatu tujuan.

1. **Faktor-Faktor Pengawasan**

Handoko (2016: 63-364) menegaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan., diantaranya yaitu:

* 1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
  2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
  3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.
  4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

1. **Indikator Pengawasan**

Indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah marujuk dari (Rizal dan Radiman, 2019), sebagai berikut:

* + 1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
    2. Inpeksi Langsung
    3. On the spot observation
    4. Memberikan Sanksi
    5. Koreksi Kesalahan

1. **Tujuan Pengawasan**

Silalahi (2013: 181) menegaskan tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.
6. **Metode Pengawasan**

Handoko (2016: 374) menegaskan metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu:

* 1. Pendekatan Pengawasan Non-Kuntitatif Metode pengawasan non-kuantitatif adalah metode-metode pengawasan yang digunakan manajer dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Pada umumnya hal ini mengawasi keseluruhan performance organisasi. Dan sebagian besar mengawasi sikap dan performance para karyawan. Teknikteknik yang sering digunakan meliputi:
     1. Pengamatan (control by observation).
     2. Inspeksi teratur dan langsung (control by regular and spot inspection)
     3. Pelaporan lisan dan tertulis (control by report)
     4. Evaluasi pelaksanaan.
     5. Diskusi antara manajer dan bawahan tentang pelaksanaan suatu kegiatan.
  2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif Sebagian besar teknik-teknik pengawasan kuantitatif cenderung untuk menggunakan data khusus dan metode-metode kuantitatif untuk mengukur dan memeriksa kuantitas dan kualitas keluaran (output). Metode pendekatan pengawasan kuantitatif tersebut terdiri dari:
     1. Anggaran (budget) seperti :
  3. anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, anggaran kas dan sebagainya,
  4. anggarananggaran khusus, seperti planning programming budgeting system, zero base budgeting dan human resource accounting.
     1. Audit, seperti :
  5. internal audit,
  6. eksternal audit dan
  7. manajemen audit.
     1. Analisis break even
     2. Analisis rasio, dan
     3. Bagan dan teknik yang berhubungan dengan waktu pelaksanaan

kegiatan.

1. Lingkungan Kerja
2. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013: 20).

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain (Adamdewi, 2013: 211). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja (Nitisemito, 2015: 109).

Menurut pendapat dari berbagai ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dimana kombinasi antara kondisi fisik yang mencakup keadaan sumber daya dan tempat dimana salah satu ruang sosial yang paling penting selain rumah, lingkungan kerja sendiri segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

1. **Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017: 26) menegaskan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik. adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolism. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
10. **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah marujuk dari (Sentosa *et al*., 2020), sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang baik sangat penting diterapkan dalam sebuah perusahaan karena sukses atau tidaknya suatu perusahaan membutuhkan kerja keras dari semua orang yang ada di dalamnya dan sudah pasti di dalamnya dituntut hubungan yang harmonis.

1. Tingkat Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.tidak dikehendaki, karena terutama bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi dalam pekerjaan.

1. Penerangan  
   Penerangan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat objek secara jelas cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Penerangan yang kurang dapat mengakibatkan mata menjadi cepat lelah dan mengakibatkan lemahnya mental serta menimbulkan kerusakan mata. Sehingga dapat mengganggu dalam pekerjaan.
2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam proses  
metabolisme tubuh dan kesehatan.

1. Keamanan  
   Keamanan yaitu suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tentram, tidak merasa takut, gelisah, atau resah terhadap sesuatu yangberada di lingkungannya.
2. **Jenis Lingkungan Kerja**
   1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2013: 19).

* 1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013: 21).

1. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

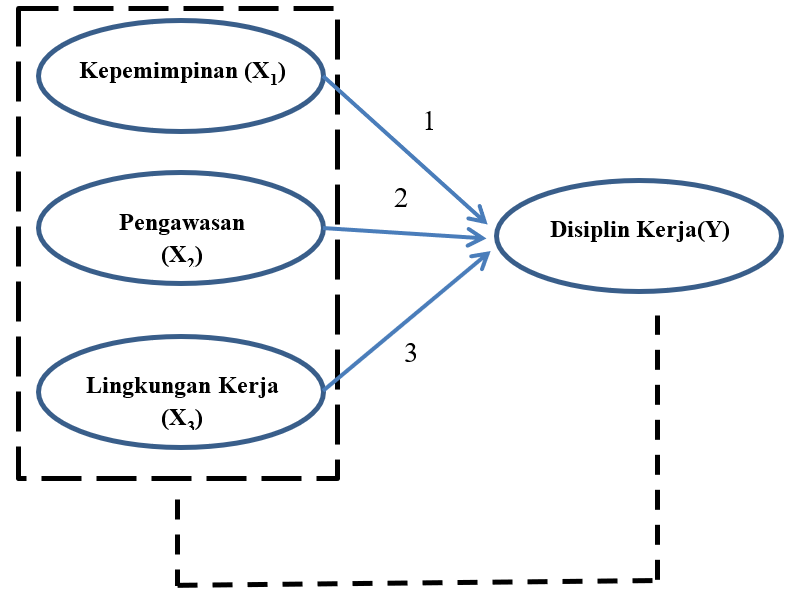
Penelitian relevan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberikan hasil penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel II. 1  
Penelitian Relevan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul,Nama,Tahun | Metodelogi | Hasil Penelitian |
|  | Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.  (Mendrofa *et al.*, 2021) | 1. Desain Penelitian   kuantitatif   1. Teknik Sampling   *Propability sampling*   1. Jumlah Sampel   30 Responden   1. Teknik Analisa   analisis regresi linear berganda | kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja. sedangkan secara parsial ketiga variabel independen berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. |
|  | Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta  (Febriana *et al.,* 2021) | 1. Desain Penelitian   kuantitatif   1. Teknik Sampling   Sampling jenuh   1. Jumlah Sampel   57 responden   1. Teknik Analisa   regresi linier berganda | Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta. |
|  | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya  (Permana, 2021) | 1. Desain Penelitian   Kuantitatif   1. Teknik Sampling   Probability Sampling   1. Jumlah Sampel   54 Reponden   1. Teknik Analisa   Regresi linier berganda | Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kertja pegawai di DInas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sangat mudah untuk dimintai pendapat masalah pekerjaan |
|  | Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci.  (Afandi dan Elfiswandi 2020) | 1. Desain Penelitian   kualitatif   1. Teknik Sampling   Probability Sampling   1. Sampel   65 Reponden   1. Teknik Analisa   Regresi linear  berganda | kepemimpinan, pengawasan, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Kerinci. |
|  | Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung  (Yasmeardi dan Putri 2019) | 1. Desain Penelitian   Kualitatif   1. Teknik Sampling   Total Sampling   1. Jumlah Sampel   19 Responden   1. Teknik Analisa   Regresi linear berganda | Pengawasan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum optimal. |
|  | Pengaruh Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau  (Febriati *et al.,* 2020) | 1. Desain Penelitian   Kuantitatif   1. Teknik Sampling   *Samplel jenuh*   1. Jumlah Sampel   168 Responden   1. Teknik Analisa   Structural Equation Modeling | Supervisi dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pengawasan dan komitmen berpengaruh pada kinerja. Pengawasan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. |
|  | Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima  (Rahmawati dan Yusuf 2021) | 1. Desain Penelitian   Asosiatif   1. Teknik Sampling   purposive sampling   1. Jumlah Sampel   37 Responden   1. Teknik Analisa   Regresi linier berganda | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawa pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bima, Ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel tertentu. |
|  | Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang  (Rizal dan Radiman 2019) | 1. Desain Penelitian   Kuantitatif asosiatif   1. Teknik Sampling   sampel jenuh   1. Jumlah Sampel   81 Responden   1. Teknik Analisa   Regresi linier berganda | motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. |
|  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro  (Sentosa *et al.,* 2019) | 1. DesainPenelitian   kuantitatif   1. Teknik Sampling   Simple Random Sampling   1. Jumlah Sampel   20 responden   1. Teknik Analisa   regression analysis multiple | Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gayakepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin pegawai. |
|  | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima  (Hafsah dan Yusuf 2020) | 1. Desain Penelitian   Kuantitatif   1. Teknik Sampling   purposive sampling   1. Jumlah Sampel   52 Responden   1. Teknik Analisa   Regresi Linear Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. |
|  | *The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Disciplinen employees of PT. PLN Makasar City*  *(Hajiali et al. 2022)* | 1. *Desain Penelitian*   *Kuantitatif*   1. *Teknik Sampling*   *probability sampling*   1. *Jumlah Sampel*   *30 Respondent*   1. *Teknik Analisa*   *multiple linear regression* | *This study suggest to improve the quality of supervision to employees and provide better supervision by providing tighter and maximum regulations so that automatically the symptoms of irregularities or errors can be prevented and will increase work discipline* |
|  | *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*  *(Author et al. 2019)* | 1. *Desain Penelitian*   *Kuantitatif*   1. *Teknik Sampling*   *probability sampling*   1. *Jumlah Sampel*   *67 Respondent*   1. *Teknik Analisa*   *multiple regression analysis* | *Indicate that there is a positive and significant influence of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation on Employees Discipline in PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan Branch.* |
|  | *The Effects of Leadership Function, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee’s Work Discipline at STIKes Fort De Kock Bukittinggi*  *(Setiawan and Muchtar 2019)* | 1. *Desain Penelitian*   *Kuantitatif*   1. *Teknik Sampling*   *probability sampling*   1. *Jumlah Sampel*   *84 Respondent*   1. *Teknik Analisa*   *multiple regression analysis* | *The function of leadership has significant effect on work motivation. Leadership function has no significant effect on job satisfaction. The function of leadership has an insignificant effect on work discipline. Job satisfaction has an insignificant effect on work discipline. Work motivation has a significant effect on employee job satisfaction* |
|  | *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*  *(Rahmi, Achmad, and Adhimursandi n.d.)* | 1. *Desain Penelitian*   *Kuantitatif*   1. *Teknik Sampling*   *sample sampling*   1. *Jumlah Sampel*   *39 Respondent*   1. *Teknik Analisa*   *multiple regression analysis* | *Leadership and Empowerment Style and Motivation can improve work discipline and employee performance in Sungai Kunjang District of Samarinda City.* |
|  | *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE*  *(Putri et al. 2019)* | 1. *Desain Penelitian*   *Kuantitatif*   1. *Teknik Sampling*   *Proportional Random Sampling*   1. *Jumlah Sampel*   *137 Respondent*   1. *Teknik Analisa*   *multiple regression analysi\* | *The presence of work discipline on the work environment and employee performance is very importan.* |

1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X1) yaitu kepemimpinan dan (X2) yaitu pengawasan, (X3) yaitu lingkungan kerja, variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja pegawai. Untuk itu lebih jelasnya makan dapat dilihat dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar II. 1  
Kerangka Pemikiran**

(1), (Permana, 2021) (Febriana *et al*, 2021)

(2), (Yasmeardi dan Putri, 2019) (Febriati *et al*. 2020)

(3), (Alami *et al*, 2022) (Febriati *et al*. 2020)

1. Hipotesis

Hipotesis ini adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawan teoritis atas rumusan masalah penelitian, penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, (Sugiyono, 2019: 99). Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 :Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
2. H2 : Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
3. H3 : Diduga ligkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.