

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan

Istilah lingkungan memiliki makna yang sangat luas dan menjadi perbincangan yang umum dimasyarakat. Lingkungan adalah kombinasi antar sumber daya alam yang meliputi tanah, energi, air, hewan dan surya serta yang berhubungan terhadap kondisi fisiknya.¹¹ Kehidupan di bumi bukan hanya ada manusia namun ada makhluk lain yang berdampingan hidup dengan manusia yaitu tumbuhan dan hewan. Makhluk hidup yang ada di bumi tumbuh dan hidup secara berdampingan dan bersama karena kehidupan manusia berkaitan erat dengan makhluk yang lain. Tanpa makhluk yang lain manusia tidak dapat hidup. Keadaan ini di tandai dengan mengandaikan jika tidak ada tumbuhan dari manakah oksigen dan juga makanan. Begitupun sebaliknya jika manusia tidak ada maka tidak ada yang mengelola. Seharusnya manusia menyadari bahwa mereka sangat membutuhkan makhluk hidup yang lain. Seluruh keadaan yang ada di sekitar manusia dinamakan lingkungan.¹² Lingkungan adalah kebersamaan dengan semua makhluk hidup,

¹¹Dantje T Sembel, *Toksiologi Lingkungan* (Yogyakarta: ANDI, 2015).1

¹²Henita Rahmayanti Sihadi Darmo Wihardjo, *Pendidikan Lingkungan Hidup* (Pekalongan: PT NASYA EXPANDING MANAJEMEN, 2021).1

benda, daya dan keadaan termasuk manusia di dalamnya dan perilakunya memberi pengaruh bagi lingkungannya. Lingkungan merupakan keadaan yang bisa mempengaruhi tingkah laku dan perkembangan makhluk hidup.¹³

Lingkungan adalah identitas wilayah dengan semua sumber daya, energi, kondisi dan makhluk hidup termasuk manusia. Diterangkan pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) lingkungan artinya kawasan yang ada di sekitar manusia dan memberikan pengaruh terhadap perkembangan kehidupan manusia.¹⁴

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan ialah keseluruhan keadaan yang berada di sekeliling makhluk hidup dan bisa memberikan pengaruh baik tidak langsung maupun langsung di mana semua makhluk hidup berdampingan secara bersama.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Arti dari lingkungan kerja adalah seluruh keadaan yang terdapat pada sekeliling pekerja, baik itu sifatnya fisik atau non fisik dan bisa memberi pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan atau tugas dari pegawai. Lingkungan kerja di sebuah instansi harap diperhatikan karena memiliki dampak signifikan terhadap pegawai. Lingkungan dikatakan baik jika bisa memajukan performa dari pegawai, namun

¹³Ibid.

¹⁴Editor Lindungi Hutan, *Lingkungan Adalah: Pengertian Para Ahli, Jenis Dan Manfaat*, 2022.1

sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja tidak baik akan menjadikan performa pegawai terhambat.¹⁵

Sebagaimana yang dikatakan Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan kesatuan perkakas di mana seseorang dapat bekerja konsep kerjanya, aturan kerja yang ditetapkan dan di mana seseorang itu bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat yang memiliki berbagai sarana dan prasarana dalam mendukung pencapaian tujuan dari instansi yang sesuai dengan visi dan misi.¹⁶

Lingkungan kerja bisa dimaknai dengan kondisi yang ada di sekeliling pegawai dan bisa memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan atau instansi adalah hal utama yang harus mendapatkan perhatian. Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki pengertian sebagai kondisi yang dapat diamati secara visual dan dirasakan melalui sentuhan, dan situasi itu ada di sekeliling tempat kerja pegawai

¹⁵Lailatus Sa'adah Ita Rahmawati, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, 2020).7-8

¹⁶Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2017).4

yang bisa memberikan dampak. Terdapat dua kategori dari lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pegawai berinteraksi secara langsung terhadap lingkungan yang ada di sekitarnya contohnya adalah meja, kursi dan komputer.
2. Lingkungan antara maupun biasa dinamakan juga dengan lingkungan umum yang bisa memberi pengaruh terhadap pegawai seperti kelembapan, peredaran udara, penerangan, riuh dan sebagainya.¹⁷

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti memiliki pendapat jika lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi terkait pada relasi antar atasan maupun relasi dengan rekan teman kerja. Menurut Sedarmayanti ada empat faktor pada lingkungan kerja non fisik yang bisa memberi pengaruh pada kinerja, diantaranya:

1. Susunan pekerjaan, bagaimana pekerjaan yang diberikan kepada bawahan mempunyai susunan atau struktur kerja yang benar dan jelas.
2. Tanggung jawab, mengacu pada sejauh mana seorang pegawai menjumpai bahwa kerjaan mereka adalah tanggung jawab dan kewajiban pegawai.

¹⁷Ibid.

3. Kolaborasi antara divisi, pegawai merasakan komunikasi dan interaksi yang baik dan efektif dengan rekan sekerja dan pimpinan.
4. Perhatian dan dukungan pimpinan, pegawai merasakan atasan memberikan dukungan serta perhatian agar karyawan merasa aman dan nyaman.¹⁸

Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja fisik dapat disimpulkan sebagai keseluruhan unsur di sekitar tempat kerja yang memiliki wujud nyata dan dapat dirasakan melalui sentuhan yang dapat memberikan dampak yang signifikan kepada pegawai. Lingkungan kerja fisik ini sangat memainkan peran yang penting dalam manajemen sebuah lembaga. Apabila kondisi dari lingkungan kerja fisik itu baik serta memadai, jadi pekerjaan yang dikerjakan akan bisa dilakukan dengan baik dan maksimal. Sedangkan jika kondisi dari lingkungan kerja non fisik yakni situasi di sekeliling pegawai yang memiliki relasi yang baik terhadap sesama pekerja atau atasan yang juga bisa berpengaruh. Oleh karena itu, melalui interaksi harmonis antar sesama rekan kerja, maka akan membuat pegawai senang dan maksimal dalam bekerja.

¹⁸Teten Syahrul Ramdhona, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru," *Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (n.d.): 489.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja secara umum ini mendapat pengaruh dari beberapa hal, diantaranya:

- a. Sarana serta prasarana, pada lingkungan kerja fasilitas kerja yang tidak memadai dan tidak baik dapat memberikan pengaruh bagi pekerjaan seperti kurangnya peralatan kerja, aturan dan prosedur yang tidak jelas serta ketidaknyamanan ruangan.
- b. Upah dan sokongan, upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan akan membuat pegawai tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya
- c. Hubungan Kerja, relasi antara teman sekerja dan juga pimpinan yang tidak kompak dan tidak baik akan berpengaruh pada loyalitas pekerjaan karena jika hubungan teman kerja dan atasan baik maka akan saling mendukung demi pencapaian tugas dan hasil.¹⁹

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung menyampaikan pendapat jika lingkungan kerja bermanfaat dalam membuat semangat kerja yang akhirnya meningkatkan pencapaian kerja. Sedangkan manfaat dari pekerja

¹⁹Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA," *Miej Jurnal* 2, no. 1 (2013): 20.

yang bekerja optimal ialah pekerjaan yang dikerjakan selesai dengan standar yang telah ditetapkan.²⁰

B. Konsep Kedisiplinan Pegawai

1. Pengertian Kedisiplinan

Asal dari kata disiplin yaitu pada bahasa latin *disiplina* yang artinya pendidikan kesopanan atau latihan dan kemajuan tabiat. Disiplin ialah persoalan yang urgent untuk diperhatikan oleh setiap kelompok dalam keberhasilan pekerjaan. Ada 3 unsur yang dapat menjadi pembentuk dalam keberhasilan suatu pekerjaan ialah: kesungguhan, keahlian dan kedisiplinan. Apabila salah satu unsur tidak terpenuhi, jadi kualitas yang dihasilkan tidak akan maksimal. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh.²¹

Menurut Acep Rido dan Hilyas Hibatulla kedisiplinan ialah sikap menghargai dan menghormati aturan yang telah dibuat baik itu aturan yang tidak tertulis maupun tertulis dan bersedia mematuhi serta tidak menolak untuk diberi hukuman jika kedapatan melanggar.

²⁰Djoko Soelistya, *Strong Point Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizami Learning Center, 2021).60

²¹Hayadi Dahlan Gunawan, *Pengaruh Penghargaan Responsibility Dosen Dan Komitmen Profesi Terhadap Kedisiplinan Dosen Dokter Dan Ilmu Kesehatan* (Yogyakarta: Wade Group, 2020).7-8

Menurut Fathoni kedisiplinan merupakan sikap karyawan yang pergi dan pulang kerja tepat waktu.²²

Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku taat dan mematuhi peraturan yang diberlakukan dalam sebuah lembaga atau perusahaan yang ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Darmawan Achmad disiplin pegawai adalah gaya hidup dan tata cara yang teratur dan tersusun yang berkaitan dengan pengendalian diri yang nampak dari kesadaran dan tujuan dalam diri. Disiplin terikat dengan moral yang ada pada diri seseorang demi perwujudan aturan yang harus diberlakukan dengan tanggung jawab dan kesadaran penuh tanpa munculnya paksaan dari pihak manapun.²³

Menurut Sinambela disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran pegawai mengikuti peraturan perusahaan atau instansi dan kaidah-kaidah yang diberlakukan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi alat yang atasan manfaatkan dengan tujuan

²²Muthia Nur Kholifa, "Implementasi Resolusi Konflik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa DI SDN Tumokang Baru Kecamatan Dumogo Utara," *Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 4, no. 1 (2025): 2990.

²³Darmawan Achmad, *Prestasi Pegawai; Antara Aktualisasi Diri Dan Disiplin Kerja* (Ponorogo: Wade Group, 2018).

berkomunikasi terhadap pegawai supaya merubah perilaku dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan.²⁴

Disiplin dalam sebuah lembaga atau organisasi tujuannya ialah untuk jaminan akan sebuah pekerjaan berjalan dengan baik tanpa kelalaian, teledor dan terlambat sehingga kontinuitas lembaga dapat berjalan terus menerus. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat memotivasi bahwa dirinya memiliki peran yang penting, karena mereka harus menyadari bahwa hal itu adalah inti keberhasilan dalam penuaian tugas dan tanggung jawab sehingga karyawan dituntut untuk memahami bidang pekerjaan masing-masing. Kesadaran tersebut akan mengembangkan sikap disiplin yang positif yang mewujudkan kesediaan partisipasi secara maksimal dalam melaksanakan beban kerja bersama rekannya.²⁵

Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap taat, patuh dan juga menghormati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi karena tanpa adanya disiplin kerja maka keberlangsungan pekerjaan tidak akan maksimal untuk itu perlunya pegawai sadar untuk mendisiplinkan diri karena pegawai memainkan peran yang sangat penting dalam keberlangsungan lembaga atau organisasi tersebut.

²⁴Maskur, *Disiplin Kerja; Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment* (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 2024).5

²⁵Ibid.

3. Indikator Disiplin Kerja

Diterangkan Sutrisno indikator pada disiplin kerja ialah:

a. Kompensasi

Kompensasi sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan maka hasil kerja akan maksimal.

b. Aturan yang Jelas

Kedisiplinan tidak akan bisa optimal dilakukan jika tidak terdapat aturan yang pasti dan tertulis yang digunakan sebagai dasar bersama. Penegakan disiplin tidak mungkin dilakukan jika peraturan yang disusun berubah-ubah atau disampaikan hanya dengan lisan.

c. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan pimpinan sangat penting untuk dilakukan karena hanya pimpinan yang mengetahui para bawahannya. Seorang atasan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan pada level manapun sehingga pekerjaan pegawai tidak menyimpang dari apa yang sudah ditetapkan.²⁶

²⁶Ramdhone, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru." 489.

4. Manfaat dan Tujuan Kedisiplinan

Ma' Arif dan Kartika, kedisiplinan memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

- a. Memastikan sikap pegawai tetap taat dengan aturan yang telah disepakati oleh instansi/perusahaan.
- b. Menolong pegawai supaya memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi. Mempertahankan serta menciptakan rasa saling percaya dan hormat antara bawahan terhadap pimpinan.²⁷

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Peranan dari lingkungan kerja begitu utama untuk mendisiplinkan para karyawan. Kondusifitas pada lingkungan kerja dapat menjadi pemicu terciptanya kedisiplinan pegawai yang akan membentuk perilaku dan sikap yang baik dalam bekerja demi kemajuan lembaga atau perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang timbul di lapangan yaitu tidak relevan terhadap teori yang sudah dipaparkan.

C. Kerangka Berfikir



Keterangan:

X=Lingkungan Kerja

²⁷Mistar Deden Firmansyah, "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima," *Dimensi* 9, no. 2 (2020).

Y=Kedisiplinan Pegawai

D. Hipotesis Penelitian

Dugaan sementara yang dibuat peneliti sebagai jawaban terhadap permasalahan yang dikemukakan pada pendahuluan disebut hipotesis.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 :Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan

Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten

Toraja Utara.

H1 :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan

Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten

Toraja Utara.