

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Polres Pelabuhan Belawan merupakan instansi yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas polri lainnya dalam daerah hukum polres sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kepolisian Resor (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat dimana setiap anggota polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran agar selaras kepada visi dan misi instansi.

Untuk mewujudkan itu maka Polres Pelabuhan Belawan harus mempunyai sumber daya manusia atau pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Mangkunegara (2015:44), menyatakan kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Poerwono (2013:65), menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016: 189), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan, maka peneliti melakukan penelitian awal. Dari hasil penelitian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai ditandai dengan masih adanya pegawai yang tidak disiplin contohnya masih adanya pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang tidak ikut melaksanakan apel pagi dan adanya pegawai yang tidak berada diruangannya saat jam kerja sedang berlangsung, kurangnya pelayanan pegawai kepada masyarakat, serta masih ada pegawai yang tidak menjalankan tanggung jawabnya serta masih rendahnya kualitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, dan masih adanya pegawai yang mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor dapat meningkatkan kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan adalah disiplin kerja. (Agustini 2019: 89), menyatakan disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut mangkunegara (2017), ada dua jenis disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. Dalam hal ini pegawai memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas instansi agar dapat berkembang mempertahankan kelangsungan hidup instansi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja pegawai bisa lebih optimal. Peran disiplin kerja sangat penting dan sangat menentukan berhasil atau tidaknya kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dengan adanya disiplin kerja akan dapat mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Penelitian terdahulu dari Mairatna Hartina (2019), Sulatry Sukidjan (2018) dan Ismail Nasution et al (2023), ketiganya menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan bersama, pegawai yang ada di Polres Pelabuhan Belawan perlu meningkatkan disiplin dalam bekerja. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan instansi bersama.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan adalah lingkungan kerja. Sekarang ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedamaryanti 2017: 269). Sedamaryanti (2017: 270) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian terdahulu dari Mairatna Hartina (2019), Terry Febriany He et al (2023) keduanya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian, fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Pelabuhan Belawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada anggota polisi di Polres Pelabuhan Belawan yang tidak disiplin.
2. Masih ada anggota polisi yang tidak menjalankan tanggung jawabnya.
3. Masih ada anggota polisi yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
4. Terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
5. Masih ada fasilitas yang tidak memadai
6. Kurangnya penerangan/ cahaya di lingkungan tempat kerja.
7. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1.3.2. Rumusan masalah

Dari batasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pegawai dalam

upaya memecahkan masalah dan peningkatan kinerja pegawai di Polres
Pelabuhan belawan.

3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja berasal dari akar “disciple” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan/organsisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adanya disiplin kerja akan dapat mendorong kinerja yang tinggi dan menjaga terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kinerja instansi sehingga dapat memperoleh hasil dan tujuan yang optimal. Dan bagi pegawai disiplin kerja akan memberikan dampak seperti dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaan disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi

si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.
2. Menurut Agustini (2019:89) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.”
3. Menurut Mangkunegara (2017:130) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat mendefinisikan disiplin adalah perilaku yang menuntut pekerja untuk bersikap taat dan teratur serta dapat memberikan dorongan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

2.1.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Agustini (2019:979) hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

2. Ada/Tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai/pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai. Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a) Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b) Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar pegawai bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d) Memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

2.1.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) mengungkapkan bahwa terdapat 2 jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif dilakukan supaya pegawai dapat mengikuti aturan kerja serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja preventif merupakan sistem yang memiliki hubungan dengan kebutuhan dari setiap pekerjaan yang berada di perusahaan. Jika sistem yang dikelola perusahaan berjalan dengan baik, maka akan lebih mudah dalam meningkatkan sikap disiplin kerja pada pegawai. Sebagai contoh perusahaan yang menggunakan sistem untuk mencatat kehadiran dengan *fingerprint*. Penggunaan *fingerprint* yang telah disesuaikan dengan jam masuk pegawai akan mempermudah perusahaan untuk memantau apakah terjadi tindakan tidak disiplin, meskipun ini memberatkan pegawai tindakan ini akan membantu pegawai untuk datang lebih awal sebelum jam masuk kerja yang telah ditentukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif dilakukan untuk mengatur pegawai agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja korektif, pihak perusahaan akan memberikan sanksi kepada pegawai yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan digunakan agar pegawai dapat mengoreksi

kesalahan yang telah dilakukan dan bersedia untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Agustini (2019:104) menyatakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Kehadiran menjadi indikator terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai maka pegawai tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai sering tidak masuk kerja atau melakukan mangkir kerja maka disiplin kerja pada pegawai tersebut rendah.

2. Tata cara kerja

Setiap perusahaan memiliki standar kerja dan peraturan masing-masing. Sebagai pegawai diwajibkan untuk selalu menerapkan standar kerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi kerja tetap kondusif dan berjalan dengan keinginan.

3. Ketaatan pada atasan

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati dan mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan. Ketaatan pegawai pada pemimpin dapat membantu dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Sehingga dapat menghindari kesalahan dalam bekerja.

4. Tanggung jawab

Kesadaran untuk bekerja merupakan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja dengan sukarela. Hal ini dilakukan dengan menaati peraturan dan sadar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya paksaan. Adanya kesadaran untuk menyelesaikan tugas akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

Sedangkan disiplin kerja diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Dhermawan & Pratama (2020: 540) yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain yaitu peraturan masuk, pulang, dan jam istirahat. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan wajib diperhatikan dalam suatu organisasi/perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman.

Berikut Adapun beberapa pengertian Lingkungan kerja menurut para ahli diantaranya:

1. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja merupakan termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.
2. Sutrisno (2017: 118) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.”
3. Afandi (2018:66) mengatakan “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja.”

Menurut Arinawati dan Suryadi (2021:72) menyatakan bahwa suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, baik secara fisik maupun nonfisik, yang nantinya akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan segala tugasnya, lingkungan kerja dapat meliputi besar kecilnya ruang kerja, penerangan ruangan, tata letak ruang, serta kenyamanan dan keamanan tempat kerja.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedamaryanti (2018:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Junaidi (2018:41) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dan mempunyai kekuatan serta mempunyai pengaruh terhadap jiwa pegawai, yaitu:

1. Suasana kerja dalam perusahaan

Suasana dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan pegawai serta dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai itu sendiri.

2. Keamanan pekerja pegawai

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja pegawai sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi dari pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya

pegawai dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik pegawai dari adanya perusahaan dan pencurian.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Nurhab (2018:38) menyatakan Adapun beberapa indikator-indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan tugas pengamanan.

Adapun menurut Fachrezi & Khair (2020:111) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara dan hubungan kerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

1. Surajiyo dan Dahlan (2019:41) menyatakan bahwa kinerja berasal dari *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih

luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mangkunegara (2018:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Estiningsih (2018:50) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah pekerjaan seorang pegawai dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Junaidi (2018:42) menyatakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat mendefinisikan kinerja adalah hasil suatu proses kerja atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai guna untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Mailiana (2016:69) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Adapun menurut Bintoro dan Daryanto (2017:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah:

1. Faktor individual

Faktor yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis

Faktor yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, serta motivasi.

3. Faktor organisasi

Faktor yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job.

2.1.3.2 Indikator kinerja pegawai

Adapun indikator-indikator yang dapat diukur untuk mengetahui kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:208) meliputi:

1. Kualitas (Mutu) bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (Jumlah) untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan biaya dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar pegawai dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lain.

2.2 Penelitian terdahulu yang relevan

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|--|---|
| 1 | Mairatna Hartina (2019) | Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara dan secara simultan diketahui bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. |
| 2 | Sulatry Sukidjan (2019) | Pengaruh Penerapan disiplin kerja dan profesional terhadap Kinerja anggota Polri | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku |

| | | | |
|---|---------------------------------------|--|--|
| | | pada Polres Maluku Tengah Masohi | Tengah Masohi. Serta Profesional kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi. |
| 3 | Terry Febriany He, dkk (2023) | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara | Berdasarkan hasil uji Koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara. Dan berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara, serta berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat secara Bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima. |
| 4 | Ismail Nasution, Ayu Sri Rezky (2023) | Pengaruh loyalitas dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Simalungun | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun, dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun, serta Secara simultan loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun. |
| 5 | Keris Aji Wibisono, | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja |

| | | | |
|---|-----------------------------------|---|---|
| | Rd. Adjeng Mariana (2023) | Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat | berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian di POLDA Jabar. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi yang diperoleh dengan hasil pengujian sebesar 0.744 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian sebesar 55.3% dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan anggota kepolisian hal ini terlihat dari hasil analisis regresi yang diperoleh nilai pengujian sebesar 0.247 yang artinya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian hanya sebesar 6,1%. Dengan itu lingkungan kerja dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian. |
| 6 | Sri Rumiati Junus, Suwandi (2017) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota | Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara Bersama- |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | sama terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. |
|--|--|--|---|

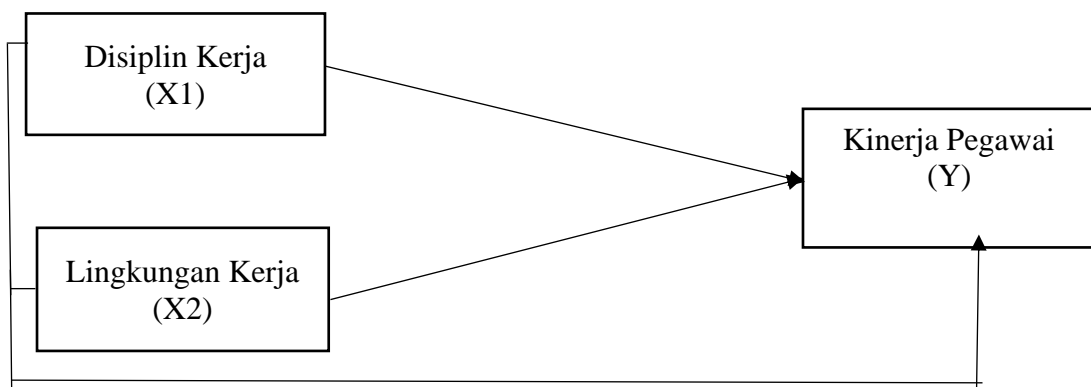
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah konsep yang mendasari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori serta untuk menguji hipotesa pada sebuah penelitian.

Kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis serta tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Pelabuhan Belawan.