

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia memegang peranan sangat vital bagi perusahaan/organisasi. Mereka adalah ujung tombak yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sehingga pimpinan perusahaan harus sangat selektif dalam menjaring sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133).

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Widyantara, dkk 2015).

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu akan sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. (Mathis dan Jackson, 2011:122), dengan demikian juga halnya apa yang diungkapkan oleh Nasution (2017) bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi.

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja (Manullang, 2014). Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif niscaya tujuan perusahaan akan mudah dapat diwujudkan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan pada PT. Bevos Prima Center dapat diukur melalui kepuasan atasan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Bevos Prima Center juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran serta fungsinya dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja, dan juga lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bevos Prima Center. Apabila ketiga hal ini sudah terlaksana dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Komitmen organisasi itu sangat mempengaruhi kinerja kerja. Karena berbagai fenomena yang terjadi di PT. Bevos Prima Center peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar komitmen yang dimiliki karyawan untuk memajukan PT. Bevos Prima Center. Selain itu disiplin juga dapat menentukan baik tidaknya seorang karyawan menjalankan tugasnya di perusahaan. Peneliti ingin mendalami bagaimana kedisiplinan yang sudah dilakukan oleh karyawan pada PT. Bevos Prima Center. Selain itu, tentunya kedua hal tersebut tidak akan bisa berjalan seimbang apabila tidak diimbangi dengan

kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif demi berjalannya suatu kegiatan. Peneliti ingin mengetahui lebih mendalam apakah ketiga hal ini dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT. Bevos Prima Center.

Tabel 1.1
Persentase Absensi Karyawan
Pada PT. Bevos Prima Center
Bulan Januari-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi (%)
	(1)	(2)	(3)	(4) =(2)x(3)	(5)	(6) =(4)-(5)	(7) =(5):(4)x100%
1	Januari	30	24	720	23	697	3,19
2	Februari	30	24	720	19	701	2,64
3	Maret	30	23	690	9	681	1,30
4	April	30	25	750	15	735	2,00
5	Mei	30	22	660	16	644	2,42
6	Juni	30	25	750	10	740	1,33
7	Juli	30	25	750	19	731	2,53
8	Agustus	30	25	750	18	732	2,40
9	September	30	25	750	18	732	2,40
10	Oktober	30	24	720	20	700	2,78
11	November	30	25	750	21	729	2,80
12	Desember	30	24	720	22	698	3,06
Jumlah		30	391	8.730	210	8.520	128,86
Rata-Rata		30	24.25	727.5	11.45	710	2,41

Sumber: PT. Bevos Prima Center (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen yaitu rata-rata 2,41% per bulan termasuk tinggi. Krisnanda dan Sudibya (2014) menyatakan bahwa absensi karyawan 0,25% keatas termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Penelitian Darmawan (2015) dan Syafrina (2017) menunjukkan disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Kartono (2016) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Fenomena yang terjadi kurangnya keinginan karyawan berusaha keras loyal terhadap organisasi. Hal ini terjadi karena keluar-masuknya karyawan di PT. Bevos Prima Center, Denpasar yang membuat jumlah karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya hal ini yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang harus dilakukannya perubahan penempatan atau posisi karyawan.

Priansa (2014:234) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan serta identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan disisi lain, penelitian Marsoit (2017) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer operasional PT. Bevos Prima Center, keterlambatan karyawan saat jam masuk kerja berdampak pada lambatnya tugas yang diselesaikan oleh para karyawan. Terjadinya keterlambatan *crew* untuk sampai ke lokasi yang sudah ditugaskan karena lambatnya surat jalan dan urusan operasional lainnya diselesaikan oleh karyawan.

Selanjutnya lokasi PT. Bevos Prima Center yang terletak di pinggir jalan di daerah Jalan Bypass Ngurah Rai No. 507 Pesanggaran Denpasar, Bali merupakan jalur dengan laju yang cepat dan ramai, tentunya suara yang ditimbulkan oleh kendaraan-kendaraan tersebut sangat keras, sehingga suara bising kendaraan tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Keadaan ini ditambah pula dengan kondisi kantor yang cukup luas dan apabila seorang karyawan membutuhkan atau hendak memanggil karyawan lain dilakukan dengan cara berteriak, sehingga suara bising tersebut cukup mengganggu karyawan sehingga yang bekerja di dalam kantor kurang maksimal. Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Salah satunya adalah lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka karyawan akan semakin nyaman bekerja di tempat tersebut. Ini tentunya bisa meningkatkan kinerja karyawan kedepannya. Pernyataan ini erat kaitannya dengan hasil penelitian Ferawati (2017) dan Nariah (2021) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bevos Prima Center Cabang Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevos Prima Center?

- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevos Prima Center?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevos Prima Center?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevos Prima Center.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevos Prima Center.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevos Prima Center.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Di samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni masalah manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja.

b) Bagi Peneliti Lain

Untuk mengetahui kajian dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi PT. Bevos Prima Center

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

d) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menambah kegunaan untuk lembaga dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Robbins, 2008).

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Lathan dalam Lunenburg, 2011).

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2015) disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Manullang (2014) menyatakan bahwa adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melakukan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan (Husnan, 2015).

Berdasarkan pengertian diatas dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan ada sanksi yang diterima atas pelanggaran yang dilakukan.

2) Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi, perusahaan dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila perusahaan dalam kondisi dimana tingkat kedisiplinannya rendah, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, karena pembinaan disiplin kerja karyawan yang baik akan membangun motivasi dan meningkatkan mutu prestasi kerja yang karyawan di dalam upaya memberi sumbangan akan terciptanya kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2010:123) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu seluruh elemen perusahaan wajib melaksanakannya.

3) Tipe-Tipe Disiplin

Ketidakdisiplinan dalam diri karyawan dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran kerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk (Hasibuan, 2011). Menurut Namawi (2011) menyatakan bahwa pembentukan perilaku disiplin kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

a) *Preventive Discipline*

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi.

b) *Corrective Discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku di masa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutarto (2011:165) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin. Martoyo (2009:165) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi prestasi ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
- b) Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
- c) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
- d) Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang memadai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi

kebutuhan fisik dan mental kerja karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

- e) Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan disiplin dengan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.
- f) Kompensasi adalah perilaku yang spesifik, dapat dilihat dan dapat diverifikasi, yang serta reliabel dan logis dapat dikelompokkan bersama serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan.
- g) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana ruang kerja karyawan bebas dari kotoran berbagai macam benda atau limbah yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) 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 dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan 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 disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus

selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi Hukum

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

g) 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 diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Widyantara, dkk 2015).

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan anggotanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013). Menurut Sianipar, dkk (2014) komitmen organisasi sebagai indikator sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi. Handaru (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi secara tulus.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antar karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi. Amodt (2013) menjelaskan terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini individu ingin menetap dalam suatu organisasi

karena keinginan dari dirinya sendiri, yakni karena ia merasa adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen individu yang didasari pada pertimbangan mengenai untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk menetap ataupun meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif merupakan keyakinan individu mengenai tanggung jawab dirinya terhadap perusahaan, sehingga mewajibkan dirinya untuk menetap dalam suatu perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Umam (2012, 261:262), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah:

a) Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja, penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memancing keterlibatan pegawai adalah keikutsertaan pegawai dalam

berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c) **Loyalitas**

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

3) Jenis Komitmen Organisasi

Umam (2012, 259:265) mengemukakan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Adapun tiga komponen tersebut akan membentuk tiga jenis komitmen organisasi. Tiga jenis komitmen organisasi tersebut:

a) **Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen afektif terbentuk dari komponen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati aktivitasnya di dalam organisasi. Komitmen afektif menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena hal tersebut memang diinginkan.

b) **Komitmen Berkesinambungan** (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkesinambungan terbentuk dari komponen *continuance*. Komitmen berkesinambungan mencerminkan keputusan karyawan untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi oleh karena karyawan merasa dirugikan apabila meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen berkesinambungan menunjukkan bahwa keberadaan karyawan dalam organisasi karena kebutuhan.

c) **Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif terbentuk dari komponen normatif. Komitmen normatif menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi oleh karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan.

4) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah dan Martono (2016). Komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator yaitu:

- a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
- b) Keinginan berusaha keras.
- c) Keyakinan tertentu, penerimaan nilai organisasi dan tujuan organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan

kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2010:97). Suntoyo (2013:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja yang dikemukakan diatas dapat dikumpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya:

a) Warna

Warna adalah faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan.

b) Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai *plafond* tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

e) Jaminan Terhadap Keamanan Menimbulkan Ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g) Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2010:128) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun indikator dari lingkungan kerja antara lain:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap,

dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b) Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c) Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d) Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang cepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

4) Manfaat Lingkungan Kerja

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- a) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

5) Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2010) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan dalam Arianty (2014:2) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas kecakapan, pengalaman dan ketangguhan serta waktu. Menurut Armstrong dan Baron Wibowo (2014:2) bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Hasibuan dalam Arianty (2014:2) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas kecakapan, pengalaman dan ketangguhan serta waktu. Junus dalam Respatingsih (2015:3) menyatakan penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun target yang diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat *performance* dari karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2) **Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi Nitisemito (2015:68) yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4) Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:15) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang dikatakan buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

5) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul jurnal dan skripsi sejenis yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Amirul Akbar, Muchammad Al Musadieq dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PELINDO III Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO III Surabaya. Berdasarkan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO III Surabaya.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Teknik analisis yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Agung Mahendra Pratama (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kanreg 1 BKN Yogyakarta). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil dari pengujian uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor BKN Yogyakarta.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian uji t menunjukkan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Indo Persada dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Indo Persada. Kemudian hasil dari pengujian uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Indo Persada.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linier sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji t, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati dkk (2019) yang berjudul *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada efek signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2010) yang menjelaskan bahwa secara umum disiplin menunjukkan sebuah kondisi atau sikap penghormatan yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan perundang-undangan perusahaan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi dan Muhammad Taufik Lesmana (2019) yang berjudul *The Influence Of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan

adalah analisis regresi persamaan. Komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Murni Rahmawati dan Kristin Juwita (2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian funding dan lending PT. BPRS Lantabur dengan sampel yang berjumlah 30 orang dan menggunakan

teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linear regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur dan implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Suhardi (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Matahari Jaya Internasional. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Utama.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Kristanty Nadapdap (2017) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan atau objek penelitian pada saat sekarang yang berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Teknik pengumpulan data adalah dengan kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Teknik analisis data adalah dengan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fadhillah (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara.