

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan itu sendiri (Sinambela, 2019) tidak terkecuali perusahaan jasa perhotelan. Salah

Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem merupakan salah satu perhotelan terbesar yang ada di Kabupaten Karangasem. Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem sudah seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, (Sinambela, 2021). Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi Mangkunegara (2019).

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan, dimana banyak karyawan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada tidak

tercapainya target wisatawan yang menginap. Berikut ini adalah tabel 1.1 data jumlah wisatawan yang menginap pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem Tahun 2017-2021.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Wisatawan yang menginap pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Wisatawan yang menginap (Orang)</b>
2017	21.504
2018	21.304
2019	16.589
2020	2.643
2021	2.256

Sumber : Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa wisatawan yang menginap pada pada Tahun 2017 sebanyak 21.504 wisatawan, terjadi penurunan sebanyak 200 wisatawan pada Tahun 2018 menjadi 21.304 wisatawan, Tahun 2019 kembali terjadi penurunan sebesar 4.715 wisatawan menjadi 16.589 wisatawan, kemudian di Tahun 2020 terjadi penurunan cukup signifikan sebesar 13.946 wisatawan menjadi 2.643 orang dan pada Tahun 2021 terjadi penurunan sebanyak 387 wisatawan menjadi 2.256 wisatawan. Penurunan jumlah wisatawan yang menginap selama lima tahun terakhir cukup signifikan, hal ini disebabkan karena masa pandemi Covid-19 membuat kunjungan mancanegara menurun drastis, selain akibat Covid-19, tidak tercapainya jumlah wisatawan yang menginap di Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem dari tahun 2018 sampai tahun 2021 disebabkan dari pengurangan karyawan yang cukup signifikan dan mengakibatkan karyawan yang bekerja merangkap berakibat banyaknya komplin yang terjadi. Mangkunegara (2020) mengatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut Robbins (2019:235) mendefinisikan konsep penting dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lainnya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu sikap dan nilai yang bersifat *invisibel* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2019).

Adapun fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja, dimana masih rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan hal ini terlihat dari dukungan organisasi yang dinilai kurang karena karyawan tidak diberikan kesempatan mengembangkan potensi dirinya dalam bekerja dan karyawan tidak pernah mendapatkan penghargaan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya. Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Siagian, (2020) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Adapun fenomena mengenai disiplin kerja yang ditemukan dilapangan dengan jumlah karyawan Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem sebanyak 274 orang dengan jumlah karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun pada

kenyataan hal tersebut berdampak sebaliknya. Banyak karyawan melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga lupa absen. Berikut absensi karyawan Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem periode 2021 pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa**  
**Karangasem 2021**

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase (%)
	A	B	C	D=BxC	E=D-F	F=D-E	G=E: (Dx100%)
1	Januari	274	25	6.850	241	6.609	3,52
2	Februari	274	23	6.302	255	6.047	4,04
3	Maret	274	25	6.850	332	6.518	4,84
4	April	274	24	6.576	310	6.266	4,71
5	Mei	274	24	6.576	265	6.311	4,02
6	Juni	274	19	5.206	251	4.955	4,82
7	Juli	274	26	7.124	269	6.855	3,77
8	Agustus	274	25	6.850	329	6.521	4,80
9	September	274	24	6.576	219	6.357	3,33
10	Oktober	274	27	7.398	328	7.070	4,43
11	November	274	25	6.850	231	6.619	3,37
12	Desember	274	23	6.302	315	5.987	4,99
<i>Total</i>			290	79.460	3.345	76.115	50,64
Rata-rata			24,2	6.622	278,75	6.34	4,22

Sumber : HRD Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan di Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem tahun 2021 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,22% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100% . Menurut Kasmir (2019:204) kehadiran yang jumlahnya kurang dari

100% dianggap karyawan kurang disiplin, karena akan mempengaruhi kinerjanya.

Selain faktor internal motivasi kerja dan disiplin kerja faktor eksternal lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2019), adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Notoatmodjo (2019) berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik.

Permasalahan yang terjadi di Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem mengenai lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem sangat yang kurang baik. Permasalahan lingkungan kerja yang pertama terdapat pada area istirahat karyawan yang cenderung pengap dan sering mengalami kebocoran pada pendingin udara, sehingga karyawan yang beristirahat merasa kurang nyaman. Perbaikan sering dilakukan menanggulangi hal tersebut namun kerusakan masih terjadi. Sanitasi dan higienitas yang kurang memadai pada toilet area istirahat karyawan juga sering menimbulkan rasa tidak nyaman. Pembersihan selalu dilakukan oleh *Public Area Attendant* namun belum dapat membersihkan ruangan dengan maksimal.

Faktor yang menghambat kinerja karyawan harus segera mendapat penanganan karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam hal ini berhubungan dengan operasional, sistem, struktur, alat atau kondisi di tempat kerja yang berdampak baik atau tidak baik terhadap kinerja karyawan (Demus *et al.*, 2019). Lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dapat memicu terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien, namun untuk menjaga situasi lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif tentu perlu peran serta dari seluruh karyawan, untuk itu penting untuk memerhatikan karakteristik individu seluruh karyawan.

Adapun hasil penelitian yang mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti hasil penelitian yang dilakukan Roni, *et al* (2018) mengatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik motivasi kerja serta di dukung dengan lingkungan kerja yang positif maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhuda, *et al* (2019) mengatakan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang diberikan motivasi yang baik di dalam bekerja serta didukung dengan lingkungan kerja yang memadai dan karyawan memiliki disiplin didalam bekerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Alexandri, *et al* (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang termotivasi didalam bekerja serta memiliki disiplin didalam bekerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Saragih, *et al* (2021) mengatakan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang termotivasi secara positif didalam bekerja serta di dukung dengan kedisiplinan karyawan di dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan

Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Novitasari, *et al* (2021) mengatakan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang baik yang di rasakan karyawan tidak berdampak yang sangat berarti didalam meningkatkan kinerja karyawan dan walaupun karyawan bekerja secara disiplin dan karyawan tidak mampu bekerja dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Liu dan Sun (2021) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaik apapun lingkungan kerja jika tidak diimbangi dengan keinginan karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

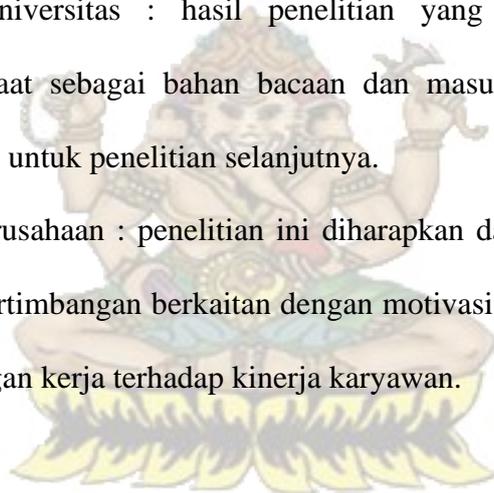
Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas : hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Perusahaan : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



UNMAS DENPASAR

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori ini secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposisi yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi untuk mengaitkan dengan pengetahuan yang baru dan juga mempermudah penelitian untuk menyusun sebuah hipotesis serta metodologi penelitian (Sugiyono, 2019). Ziauddin, (2018) mengatakan bahwa landasan teori adalah suatu sistem konsep yang abstrak yang dipakai untuk mengidentifikasi hubungan dari suatu konsep. Teori ini dipakai untuk memahami fenomena yang terjadi dan juga untuk konsep dasar dari sebuah penelitian sosial. Pada landasan teori akan dikemukakan berbagai teori berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sebelum menjelaskan teori diatas dikemukakan grand teori atribusi dan teori mengenai sumber daya manusia.

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan caracara tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu

mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017).

Luthan, (2018) mengatakan teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang dan bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal, sementara situasioanal attributions merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Ardiansah (2018) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Atribusi internal antara lain adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri karyawan yang belum terealisasi dalam tindakan nyata akibat lingkungan kerja, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang karyawan menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

### 2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2019:3), manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi seperti pengembangan dan pemeliharaan.

Menurut Dessler (2020:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk melatih sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Hasibuan (2020 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang menyangkut desain dan implementasi system pencernaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensai karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Berdasarkan pengertian diatas maka manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja

dan kinerja karyawan, antara masukan-masukan (misalnya usaha yang dilakukan dan *skill*) yang mereka berikan dengan hasil-hasil (misalnya karir) yang mereka terima. Pada saat individu-individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan-masukan yang mereka berikan terhadap imbalan-imbalan yang mereka terima seimbang, mereka merasakan adanya kewajaran (*equity*).

### 2.1.3 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sementara itu motif adalah daya gerak seseorang untuk berbuat. Sebab perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2019:235) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2019).

Menurut Mangkunegara (2018) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang bersifat invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2019:455).

Rivai dan Sagala (2019), beberapa teori-teori motivasi yang dikenal dengan Hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*). Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b) Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

- e) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpen- dapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah kekuatan sumber daya atau individu yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.4 Indikator - indikator motivasi

Indikator menurut penelitian Nurhuda (2019) ada 4 sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

4. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

#### 2.1.5 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Siagian, (2020: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Gie, (2020: 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang.

Hasibuan, (2020: 193) mengatakan kedisiplinan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Soejono, (2019: 72) mengemukakan bahwa: “Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serbabaik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang dilakukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik”.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2019 :291).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk

menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai

### **2.1.6 Indikator Disiplin kerja**

Adapun indikator menurut Soejono, (2019: 67), indikator dari disiplin kerja adalah

a) Ketepatan waktu

Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### 2.1.7 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa berupa setiap hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugasnya (Omari dan Okasheh, 2019). Lingkungan kerja adalah lokasi dimana tugas selesai dimana melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan sekitar tempat kerja, seperti lokasi konstruksi atau gedung perkantoran (Massoudi dan Hamdi, 2019).

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, ini dapat berupa sistem, proses, struktur, alat dan semua hal yang berinteraksi dengan karyawan dan memengaruhi secara positif atau negatif pada kinerja karyawan (Awan, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar operasional karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Putra dan Sary, 2020).

Menurut Danang (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Desi (2018) 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.

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan setiap hal pada lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan tersebut secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang positif dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen memiliki peran krusial dalam menjaga lingkungan kerja tersebut agar tetap nyaman bagi setiap karyawan.

### **2.1.8 Indikator Lingkungan kerja**

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Erawati *et al.*, (2019) adalah sebagai berikut :

- a) Kebersihan area kerja
- b) Ventilasi dan sirkulasi udara
- c) Keamanan area kerja
- d) Teknologi
- e) Hubungan dengan karyawan lain

### **2.1.9 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2020 : 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2020), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Veithzal, 2018:97).

Setiap perusahaan harus tetap bertahan dalam menjalankan usahanya. Untuk itu maka diperlukan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan. Menurut Bangun (2018:230) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Jadi dapat di simpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia,

emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

### 2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Masyithah dkk. 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

#### 1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

#### 5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Roni, *et al* (2018) dengan judul *determination of work motivation and its implication on employee performance secretariat of kpu se-province jambi*. Persamaan penelitian ini sama-sama menelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel disiplin kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, *et al* (2019) yang menganalisis tentang *effect of transformational leadership style, work-discipline, work environment on employee motivation and performance*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Alexandri, *et al* (2019) yang menganalisis tentang *the effect of competence and discipline of work on motivation and its impact on performance of forensic checkers at puslabfor bareskrim indonesia national police (polri)*. Persamaan penelitian ini sama-sama menelitian motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel lingkungan kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d) Penelitian yang dilakukan oleh Indrayana (2019) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Kantor Cabang Denpasar. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Idris, *et al* (2020) yang menganalisis tentang *the mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: evidence from indonesia*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Saragih, *et al* (2021) yang menganalisis tentang *antecedents of work performance: the effect of leadership style, work motivation and discipline*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel lingkungan kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- g) Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari, *et al* (2021) yang menganalisis tentang *the role of financial compensation, work motivation, and work discipline on performance through teacher personality: evidence from Indonesian elementary schools*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel lingkungan kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h) Penelitian yang dilakukan oleh Ingsih, *et al* (2021) yang menganalisis tentang *the role of work environment, work motivation, and leadership to improve employee performance with job satisfaction as an intervening variables*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel disiplin kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- i) Penelitian yang dilakukan oleh Sadewo, *et al* (2021) yang menganalisis tentang *The influence of working environment to*

*employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores.* Persamaan penelitian ini sama-sama menelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel disiplin kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- j) Penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Sun (2021) yang menganalisis tentang *work environment and employee performance: evidence from sell-side analysts.* Persamaan penelitian ini sama-sama menelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penambahan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.